



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Comunicación asertiva y bienestar laboral en el personal docente y no docente de una institución educativa de Ica  
-2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORAS:**

Br. QUISPE PISCONTE, Jessica Marianela

Br. PERALTA VILLAMARES, Marilyn Marcelina

**ASESOR:**

Dr. GUTIERREZ ULLOA, Cristian Raymound

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

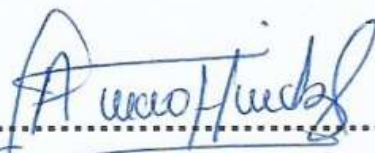
**PERÚ - 2018**

**PÁGINA DEL JURADO.**



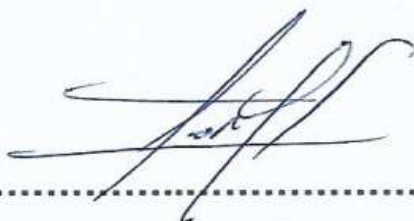
.....  
Dra. SILVA AGUILAR, Agueda.

**Presidenta.**



.....  
Mg. ARNAO HERNANDEZ, Victoria Angélica.

**Secretaria.**



.....  
Dr. GUTIERREZ ULLOA, Cristian Raymound.

**Vocal.**

## DEDICATORIA.

Al que nos permite despertar y ver la luz un día más, a Jesucristo, nuestro creador.

A todas las personas que, como yo, se esfuerzan siempre por dar lo mejor de sí para salir adelante a pesar de las dificultades.

*Jessica Marianela.*

Al todo poderoso  
por permitirme vivir y  
disfrutar de cada día.

A mis padres Oscar  
y Olga por su apoyo  
incondicional que me brindan  
por mostrarme el camino hacia  
la superación.

A mis hijos Raphaela  
y Thiago, ya que son la  
fuente de motivación e  
inspiración para poder  
superarme cada día y así poder  
luchar para que la vida nos  
depare un futuro mejor.

*Marilyn Marcelina.*

## **AGRADECIMIENTO.**

A los maestros de la Escuela de posgrado de la universidad César Vallejo, por sus amplios conocimientos que me han otorgado, apoyo y dedicación en la formación de docentes en servicio y por su contribución a la mejora de la calidad educativa de nuestro país. Gracias a ustedes he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis con éxito y obtener una afable titulación profesional.

A todos los maestros de la Escuela, por sus valiosos aportes y por contribuir con nuestra formación como profesionales.

A los directores y docentes de la I.E “Fermín Tangüis” y “Julio Cesar Tello” por brindarnos las facilidades para aplicar nuestro trabajo de investigación.

A mi estimada Marilyn Peralta por ser de gran apoyo en esos momentos complicados.

A todas las personas que nos han ayudado a que este trabajo pueda ser culminado.

***Las autoras.***

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.

Yo, QUISPE PISCONTE, Jessica Marianela, identificada con DNI N°41468880 y PERALTA VILLAMARES, Marilyn Marcelina identificada con DNI N°42363182, estudiantes del Programa académico de Maestría en Administración De La Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis "Comunicación asertiva y bienestar laboral en el personal docente y no docente de una institución educativa de Ica -2018".

Declaramos bajo juramento que:

1) La tesis es de nuestra autoría.

2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018.



Marilyn Marcelina Peralta Villamares  
DNI: 42363182



Jessica Marianela Quispe Pisconte  
DNI: 41468880

## **PRESENTACIÓN.**

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: Comunicación asertiva y bienestar laboral en el personal docente y no docente de una institución educativa de Ica -2018., con la finalidad de determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y bienestar laboral en el personal docente y no docente de una institución educativa de Ica -2018., en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magister en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.



Marilyn Marcelina Peralta Villamares



Jessica Marianela Quispe Pisconte

## ÍNDICE.

	Pág.
<b>CARÁTULA</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad	vi
Presentación	vii
Índice	viii
<b>RESUMEN</b>	xii
<b>ABSTRACT</b>	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas	23
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	35
<b>II. METODO</b>	36
2.1 Diseño de investigación	36
2.2 Variables, Operacionalización	38
2.3 Población, muestra	40
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.5 Métodos de análisis de datos	43
2.6 Aspectos éticos	44
<b>III. RESULTADOS</b>	45
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	73
<b>V. CONCLUSIONES</b>	77
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	79
<b>VII. REFERENCIAS</b>	80
<b>ANEXOS</b>	83



Anexo 1: Instrumentos de la recolección de datos	84
Anexo 1.1 Cuestionario sobre la comunicación asertiva	84
Anexo 1.2 Cuestionario sobre bienestar laboral	92
Anexo 2: Constancias emitidas	112
Anexo 2.1 Constancia de prueba piloto	112
Anexo 2.2 Constancia de aplicación de instrumentos	113
Anexo 3: Registro de datos	114
Anexo 3.1 Registro de datos de comunicación asertiva	114
Anexo 3.2 Registro de datos de bienestar laboral	117
Anexo 4. Artículo científico	120
Anexo 5. Matriz de consistencia	133
Anexo 6. Matriz de operacionalización	137
Anexo 7. Evidencia fotográfica	139

## ÍNDICE DE TABLAS.

		Pág.
Tabla 1	Comunicación asertiva del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	46
Tabla 2	Asertividad social del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	47
Tabla 3	Defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	48
Tabla 4	Independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	49
Tabla 5	Liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	50
Tabla 6	Bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	51
Tabla 7	Bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	52
Tabla 8	Bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	55
Tabla 9	Bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	54

## ÍNDICE DE FIGURAS.

	Pág.
Figura 1 Comunicación asertiva del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	46
Figura 2 Asertividad social del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	47
Figura 3 Defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	48
Figura 4 Independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	49
Figura 5 Liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	50
Figura 6 Bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	51
Figura 7 Bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	52
Figura 8 Bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	55
Figura 9 Bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.	54

## **RESUMEN.**

La presente tesis tiene la finalidad de determinar la relación de la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

En la presente investigación se usó la metodología cuantitativa de tipo no experimental. El diseño es descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo considerado por 70 trabajadores tanto el personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”. La muestra estuvo considerada por 59 trabajadores elegidos mediante el muestro probabilístico. La técnica fue la encuesta. Se han elaborado dos cuestionarios un cuestionario de comunicación asertiva y un cuestionario de bienestar laboral validado y analizado por el estadístico alpha de Cronbach. La estadística utilizada fue la descriptiva e inferencial mediante la correlación de Rho de Spearman.

Los resultados demuestran que existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018 con un con un valor de Rho Spearman calculado de 0.802 que significa que a mayor nivel de comunicación asertiva le corresponde un mejor nivel de bienestar laboral y viceversa.

**Palabras Clave:** Comunicación, asertiva, bienestar y laboral.

## **ABSTRACT.**

The present thesis has purpose to determine the relationship between assertive communication and work well-being of the teaching and non-teaching staff of the "Fermin Tangüis" Educational Institution in the district of Ica during the 2018 academic year.

In the present reseach, the non-experimental quantitative methodology was used. The design is descriptive correlational. The study population was considered by 70 workers both teaching and non-teaching staff of the Educational Institution "Fermin Tangüis". The sample was considered by 59 workers chosen through probabilistic sampling. The technique was the survey. Two questionnaires have been elaborated: an assertive communication questionnaire and a validated labor welfare questionnaire analyzed by the Cronbach alpha statistic. The statistic used was the descriptive and inferential one by Spearman's Rho correlation.

The results show that there is a significant relationship between the assertive communication and the work well-being of the teaching and non-teaching staff of the "Fermin Tangüis" Educational Institution of the district of Ica during the academic year 2018 with a value of Rho Spearman calculated of 0.802 means that a higher level of assertive communication corresponds to a better level of work well-being and vice versa.

**Keywords:** Communication, assertive, welfare and work.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1. Realidad problemática.**

Las instituciones, sin importar su tamaño, tipo o actividad a la que se dediquen, siempre cuentan con un conjunto de personas que desarrollan acciones y cumplen roles que permitan el funcionamiento de la institución, es decir, se unen para lograr alcanzar una meta u objetivo, siendo necesario una adecuada comunicación entre ellos y un adecuado estado de bienestar de cada miembro.

La institución educativa no es ajena a esta realidad, ya que requiere de un ambiente y de las condiciones, tales como el entorno y la comunicación, como factores primordiales que lo inciten a cumplir sus labores de forma óptima. Sin embargo, en muchos casos, estos son aspectos que no se llegan a tener en cuenta dentro de la institución.

Asimismo en el transcurso de la historia, la humanidad permanentemente se encuentra en la búsqueda de su estabilidad laboral, económica, social y cultural. Hace varias décadas el bienestar laboral es considerada como una opción que integra lo teórico y lo psicosocial. Sin embargo estudios especializados en los últimos años, han demostrado que gran parte de los trabajadores padecen algún tipo de enfermedad laboral o se encuentran insatisfechos con los beneficios que la institución en la cual laboran les ofrece, esto perjudica considerablemente el bienestar de los trabajadores, afectando así el desempeño dentro y fuera de la organización.

En el contexto internacional se observa que en Guatemala, según Fuentes (2010), se vienen desarrollando políticas educativas que favorecen la comunicación asertiva entre docentes, la cual tiene como resultado unas relaciones sanas que influyen en la autoestima individual y una adecuada comunicación entre ellos.

En cuanto al bienestar laboral, en este país son escasos los estudios, a pesar de ello, hace varios años es considerado un tema importante por las instituciones, porque busca conocer la importancia del bienestar integral de los trabajadores, promover su desarrollo personal, motivarlos y mantenerlos

en un estado de salud óptimo. De tal forma que la organización se beneficie, al tener una fuerza laboral de alto rendimiento. Por otro lado los trabajadores se sentirán cómodos y comprometidos con la labor que cumplen dentro de la organización. (López, 2015).

En el contexto nacional, la comunicación asertiva entre directivos y docentes en las instituciones educativas, del país, es una problemática que inicia como resultado de las experiencias adquiridas durante la trayectoria de ética profesional donde se pudo observar como la comunicación en vez de ser es clara, enérgica y con las distintas formas de la comunicación asertiva se generan mal entendidos en los seres humanos que conviven o se relacionan mutuamente todos los días (Berrocal, 2017).

Respecto a la información de este país, hay pocos estudios sobre bienestar laboral, in embargo, éste debería ser uno de los temas primordiales que se debe de tener en cuenta en las organizaciones ya que, busca comprender la importancia del bienestar integral de los trabajadores; también como incentivarlos, promover su desarrollo personal y conservarlos en un estado de salud óptimo. Si se lograra que el empleado se sienta cómodo en su centro de labores ello va a contribuir a que su desempeño sea proactivo y a la vez produzca satisfactoriamente para la organización donde labora (Canales, 2017).

Muchos docentes de las diferentes instituciones del Perú consideran que no existe una adecuada comunicación asertiva lo cual dificulta el cumplimiento de objetivos, asimismo no sienten que exista un adecuado bienestar laboral, se sienten vulnerables y muchas veces explotados, percibiendo sueldos que no compensan la labor que realiza; es por ello que se debe reconsiderar y valorar el rol de los docentes en el progreso del país.

En el contexto local la Institución Educativa “Fermín Tangüis”, no es ajena a la realidad que se evidencia en otras instituciones educativas del país en donde existen una serie de falencias respecto a la comunicación que se dentro de los actores educativas en donde muchas veces no se realiza de

manera asertiva; por lo que influye de manera negativo en el desarrollo de las labores; es decir que muchas veces no existe una asertividad social, no hay independencia por parte de los docentes y no docentes así como la falta de liderazgo.

En cuanto al bienestar laboral, se percibe que los docentes y no docentes consideran que no existe un bienestar laboral, en donde se respete aspectos personales, socioafectivos y ocupacionales. Es por ello que surge la necesidad de realizar la tesis titulada: Comunicación asertiva y bienestar laboral en el personal docente y no docente de la institución educativa de Fermín Tanguis Ica -2018, en donde se busca analizar si hubiera una posible relación existente entre las variables de estudio de manera que se puedan establecer las estrategias pertinentes.

## **1.2 Trabajos previos.**

En esta parte se realiza un análisis de los trabajos que anteceden al actual para tener más sustento teórico que se consideran en tres niveles.

### **1.2.1. A nivel internacional.**

Macías y Camargo (2013) en su tesis titulada: Comunicación asertiva entre docentes y estudiantes en la institución educativa. (Tesis de maestría). Corporación Universitaria Minuto de Dios; Bogotá. Investigación de enfoque cuantitativo. El estudio fue de tipo bibliográfica. La muestra de estudio quedó conformada por 50 participantes de la institución educativa en Colombia. Como instrumento se utilizó el cuestionario como instrumento para medir la comunicación asertiva.

Finalmente se logró determinar que: Gracias a la información encontrada en un inicio con respecto a la comunicación asertiva presentada entre los educadores y los educandos, lo cual la cantidad de información fue muy poca, solo encontrándose pocos textos en cuanto a las variables mencionadas ya.

En base a lo anterior se vio como incrementar el ampliar el rango de selección por medio de ciertas categorías vinculadas como por ejemplo el



acto comunicativo, vínculos interpersonales y destrezas para la socialización, todo esto posibilitando a lograr comprender de mejor manera la comunicación asertiva. Gracias a los textos hallados y analizados conjuntamente, se logra evidenciar una relación significativa entre la comunicación asertiva y una serie de factores como son los procesos de enseñanza aprendizaje, la convivencia educativa y la relación interpersonal.

Comentario: Gracias e muchas investigaciones y en especial a esta, se pudo conocer la carencia de información sobre la comunicación asertiva entre docentes y estudiantes, tomando en cuenta estos inconvenientes se optó por replantear los métodos de búsqueda, haciendo uso de otras categorías relacionada a las variables de estudio. Es así que se llegó a conocer que la comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes presentan una relación con un grupo de factores tales como las relaciones interpersonales, la convivencia educativa y los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Es por ello de la importancia que adquiere en la actualidad la comunicación en todos los ámbitos para así poder fortalecer las relaciones personales, y con mayor razón entre estudiantes y docentes, mejorando así la enseñanza y el aprendizaje de manera significativa.

Venegas (2014) en su tesis titulada: Comunicación asertiva como estrategia gerencial en las organizaciones educativas. (Tesis de maestría). Universidad de Zulia, Venezuela. El tipo de investigación fue descriptiva, analítica y proyectiva con un diseño no experimental. La muestra de estudio quedó conformada por un rector, nueve coordinadores y 115 docentes. Como técnica se dispuso del cuestionario conformado por 32 ítems.

Los resultados encontrados en la institución permiten señalar que, en muchos casos los directivos no desarrollaban una adecuada comunicación asertiva con el resto de trabajadores, reflejándose principalmente en la toma de decisiones, las cuales se tomaban sin consultar la opinión de todos o pasando por alto las ideas o aportes que los otros miembros daban sobre un tema en particular. No se han establecido mesas de dialogo, por lo que la

comunicación dentro de la institución presenta graves trabas, lo cual limita el adecuado funcionamiento de la institución.

Comentario: En base a este antecedente, es posible señalar que los directivos no tienen una buena comunicación con los docentes, ya que estos en la mayoría de los casos omiten los pedidos o necesidades de los docentes, a esto también se suma la poca capacidad de negociación y toma de decisiones en el proceso educativo, siendo de manera esporádica el planteo de estrategias gerenciales para desarrollar la comunicación asertiva y la motivación para el logro de los objetivos por medio de las interacciones con los docentes, esto señala que la el proceso educativo si bien recae en los directivos, son los docentes de aula los que los llevan a cabo, por lo cual se deben de tomar en cuenta las sugerencias de los docentes para asegurar que el proceso educativo sea exitoso.

Estos hallazgos dan a conocer que los directivos son incapaces de mantener una fluida, clara y respetuosa comunicación con los integrantes de la institución educativa, es por el cual que se plantea un lineamiento que facilite una comunicación permanente con los miembros de la institución educativa.

Gonzales (2015) en su tesis titulada: Bienestar laboral y personal en trabajadores de universidad. (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura. España. La investigación es de un enfoque cuantitativo. La muestra fue 585 trabajadores de la Universidad de Extremadura. Se hizo uno de un cuestionario ad hoc para medir las variables sociodemográficas y laborales.

Se llegó a la siguiente conclusión: Con respecto a las correlaciones existentes entre los principales constructos del estudio, se puede concluir que el burnout, el engagement, la satisfacción laboral, la satisfacción con la vida, la felicidad y la inteligencia emocional presentan relaciones significativas entre ellas. Esto indica que sería bueno considerar estos constructos en programas de prevención, así como trabajar con ellos en programas de intervención.

Teniendo en cuenta lo presentado en este antecedente, es posible manifestar que el bienestar laboral y personal es de suma importancia para crear y mantener un buen ambiente organizacional, es así que se debe trabajar constantemente para lograr esto, ya teniendo como base distintas actividades a desarrollar.

Comentario: De acuerdo a la investigación realizada por Gonzales, es posible señalar que el bienestar laboral es fundamental para alcanzar un buen ambiente organizacional, además de esto contribuye a la felicidad de los trabajadores, quienes estarán satisfechos con su labor en la universidad.

### **1.2.2. A nivel nacional.**

Trujillo (2014) en su tesis titulada: La técnica del clown para mejorar la asertividad de las estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo. (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo. Investigación de enfoque cuantitativo. El presente trabajo de Investigación se desarrolló en base a un tipo aplicada y diseño cuasi experimental.

El total de la muestra con que se trabajó fue de 60 estudiantes seleccionados mediante el muestreo censal. Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario de Conducta Asertiva - ADCA-1. Finalmente se logró determinar que: Luego de haber aplicado el pre test ADCA-1 se concluyó que la población estudiantil del nivel inicial (grupo control y grupo experimental) se puede observar que el nivel déficit asertivo 30.00%, agresivo 20.00% y pasivo 20.00%. Los alumnos que no presentan un buen nivel en el desarrollo de la asertividad y presentaban una actitud individualista, presunción y poca interacción estando representada por más de 70.00%.

Se presentaron actitudes recurrentes como la pasividad, algunas de las alumnas permitían que otras tomen decisiones por ellas; por otro lado un grupo de estudiantes trabajan en equipo y colaboran entre sí, todo esto para demostrar y sentirse importantes en el grupo. En algunos de los casos mantenían comunicación de manera agresiva e irrespetuosa, mientras que

en otras lo hacía mediante burlas, que según el estudiante solo eran por bromas.

Comentario: Se puede manifestar en base a la conclusión obtenida por el autor, que al inicio de la investigación se pudo observar que los alumnos que conformaron el grupo de control presentan un déficit en el desarrollo de la asertividad, además de estos dichos alumnos tienen actitudes individualistas y con baja interacción con sus compañeros, por otro lado los alumnos pertenecientes al grupo de experimental son más sociables y se ayudan entre sí, aunque en ciertos casos aun poseen una conducta agresiva y burlona.

Acuña (2015) en su tesis titulada: Estrategia didáctica fundamentada en la comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales entre tutores y estudiantes. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima. Investigación de enfoque cualitativo. La presente investigación de se desarrolló en base a un tipo explicativa.

La muestra de estudio estuvo a cargo del sub director, una coordinadora de tutoría, veinticinco estudiantes y quince tutores. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario para evaluar la comunicación asertiva y una ficha de observación para medir las relaciones interpersonales.

Se llegó a las siguientes conclusiones: Es importante y de gran valor el diseño de estrategias de carácter didáctico, adecuadamente organizadas en un módulo educativo que tengan como finalidad principal el desarrollo de la comunicación asertiva y su mejoramiento en las relaciones existentes entre estudiante y docente. Este modelo educativo fue desarrollado por medio de talleres motivacionales y sesiones de aprendizaje hacia a profesores, tutores y alumnos. Finalmente se puede evidenciar que tanto los alumnos como los tutores tienen el interés y las ganas de mejorar significativamente relaciones interpersonales, que se logra a través de lograr la asertividad en las comunicaciones desarrolladas entre los miembros de la institución.

Comentario: Gracias a muchas investigaciones y en especial a esta, puedo lograr determinar que la estrategia didáctica fundamentada en la comunicación asertiva es de mucha utilidad en la mejorar de las relaciones interpersonales entre tutores y estudiantes, esto se hizo posible gracias a los talleres motivacionales llevados a cabo y las distintas sesiones de aprendizaje, los cuales dieron resultados favorables, incentivando a los tutores y alumnos a mejorar las relaciones interpersonales.

Medina (2017) en su tesis titulada: Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Lima. Esta investigación es de corte transversal correlacional aplicada a una población-muestra de 41 trabajadores, quienes tienen vínculo laboral con la institución educativa, paralelo a ello se hicieron encuestas de correlación para cada una de las dimensiones estudiadas por medio de la metodología cuantitativa y como complemento la técnica cualitativa, para ello se consideró Rho de Spearman.

Los principales resultados alcanzados en la investigación permiten señalar la existencia de una relación significativa entre la variable gestión humana y la variable bienestar laboral, pudiéndose indicar así que para lograr desarrollar la variable bienestar laboral se deberá desarrollar la variable gestión humana y viceversa.

Comentario: Se puede manifestar en base a la conclusión obtenida por el autor, que la gestión humana presenta una relación positiva y significativa con el bienestar laboral, esto se ve plasmado en el buen ambiente de trabajo que hay en la institución educativa, por lo que se puede afirmar que a medida que exista una adecuada gestión humana generará un buen bienestar laboral.

### **1.2.3. A nivel local.**

Martínez (2018) en su tesis titulada: Bienestar laboral y calidad educativa de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica- 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; sede Ica.

La metodología en esta investigación es cuantitativo, no experimental con un diseño descriptivo correlacional. La población y la muestra estuvo constituido por 80 docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Los Aquijes, 2017. Se han elaborado dos cuestionarios uno sobre bienestar laboral y el otro cuestionario sobre calidad educativa los mismos que han seguido criterios de confiabilidad y validez.

Los resultados demuestran que existe relación directa entre el bienestar laboral y la calidad educativa de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica en el periodo 2017, reflejado en el coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall de  $r=0,694$ ; lo cual indica que a un mejor nivel de bienestar laboral le corresponde un mejor nivel de calidad educativa.

Comentario: las conclusión obtenida por Martínez, dan a conocer que los docentes manifiestan tener un alto nivel de bienestar laboral lo cual se ve plasmado en la calidad educativa que brinda la institución.

Felices (2018) en su tesis titulada: Estrategias de comunicación asertiva en la calidad de servicio de una institución educativa, Los Aquijes-2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica. El tipo de estudio empleado en esta investigación corresponde al experimental, con un diseño pre experimental con grupo único. La muestra de estudio quedó conformada por 13 docentes de la institución educativa inicial N° 31 El Rosario los Aquijes. Se utilizó una guía de observación para evaluar las estrategias de comunicación asertiva y un cuestionario sobre calidad de servicio, este último conformadas por 30 ítems.

En el proceso estadístico se evidenció que con una confianza del 99% y un nivel de significancia del 1%, con un valor de los rangos de Wilcoxon de  $Z= -3,182$  y el significado bilateral obtenido es 0,001 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,01$ ; se comprueba que la calidad de servicio de los docentes mejoró gracias a la aplicación de estrategias de comunicación asertiva.

Comentario: la investigación realizada por Felices, da a conocer que la aplicación de la estrategia de comunicación asertiva tuvo un impacto positivo en la calidad del servicio, haciendo que los docentes sean más receptivos al momento de recibir consultas de los alumnos.

Arias (2014). En su tesis titulada. *La comunicación asertiva y su influencia en las relaciones interpersonales en los estudiantes de primaria de una institución educativa en Chíncha - 2014*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Sede Chíncha. Oca- Perú. La investigación fue de tipo experimental y diseño cuasi experimental de grupo de control no equivalente, en el cual se trabajó con una muestra de 62 estudiantes del tercer grado de educación primaria de la Institución Educativa N° 22250 de Chíncha, elegidos a través del muestreo no probabilístico.

A través del cuestionario se logró determinar el nivel de las relaciones interpersonales de los sujetos muestrales quienes fueron parte del estudio en la evaluación pre test y post test. Señala la siguiente conclusión: Los resultados alcanzados nos permiten afirmar que las relaciones interpersonales han mejorado en el grupo experimental, a través de las sesiones de aprendizaje sobre comunicación asertiva, en un 36% (14.22) caso contrario ocurre con los estudiantes que conforman el del grupo de control quienes solo lograron un incremento del 7% (2.93). ( $Z_c = 15.20$ ) considerado poco significativo.

### **1.3. Teorías relacionadas.**

#### **1.3.1. Comunicación asertiva.**

##### **A. Enfoques de la comunicación asertiva.**

Para Felices (2018) se sustenta en la Teoría Constructivista de Lev Vigostsky, que señala que es importante que toda persona posea aquellas herramientas que hacen posible edificar sus mismos procedimientos y para desenvolverse de forma óptima en diversos contextos, lo que involucra que sus ideas y conductas se adecuen para el desarrollo de una actividad con éxito.

La investigación educativa, cuya estructura organizacional hace que el éxito de su actividad requiera de una interacción y cooperación entre los diversos agentes participantes, hace sumamente importante que docentes, administrativos, padres y alumnos desarrollen óptimamente su capacidad de comunicación asertiva, de modo que se puedan establecer mejores relaciones interpersonales entre los miembros y lograr una conducta participativa entre ellos.

Si esta comunicación no es adecuada no se logra el éxito de la misma en el ámbito educativo, por lo tanto se debe fomentar estrategias de comunicación asertiva entre todo el personal que labora en la institución.

Muchas teorías hacen relevancia a lo importante que es relacionarse dentro de toda institución, beneficiando ello en el rendimiento y en el buen desarrollo de actividades sociales, también es posible evidenciar el correcto uso de materiales por parte de todos los actores, como docentes, directivos, estudiantes y padres de familia.

## **B. Definición de comunicación asertiva.**

Según Archila (2013), la comunicación asertiva es la capacidad de evitar la manipulación de los demás para poder comportarse según sus ideas y derechos, es decir, comunicarse sin limitar y sin herir a los demás.

Por su parte Felices (2018) señala que la comunicación asertiva consiste en un nivel positivo de actitudes personales al momento de relacionarse con el resto y se basa en dar a conocer puntos de vista e ideas evitando siempre malos entendidos, provocaciones, etc. Lo ya señalado involucra que la comunicación asertiva es un medio eficiente para relacionarse de manera correcta con los demás individuos.

Además Jiménez (2017), indica que es la capacidad para manifestar sus emociones propias, ideas y expresiones, de una forma



correcta logrando respetar el derecho de otros; lo que significa, la expresión de emociones y el deseo que puede ser negativo o positivo, sin herir susceptibilidades de sus estudiantes, padres de familia y sus propios superiores, con el fin de obtener la mejor respuesta y actitud a través del proceso de aprendizaje-enseñanza y de la interacción entre seres humanos en sociedad educativa y formadora.

También Estrada y Graterol (2015), señala que son formas de estilo de comunicación abierta a la opinión ajena, dándole la misma importancia que la de uno mismo. Este tipo de comunicación busca dar una equidad a las opiniones ajenas, considerando importante las opiniones de cada persona por ende, se muestra abierto a escuchar cada una de ellas, aunque estén en contra de su propia opinión.

Para lograr esta comunicación se requiere un elevado nivel de respeto hacia los demás y amor propio, ya que se busca respetar y valorar las opiniones de los demás sin permitir que estas cambien o denigren su opinión propia. Es decir, hacer valer la opinión propia sin menospreciar las opiniones de los demás.

Teniendo en cuenta los diferentes conceptos dados por los autores de mi investigación, se me es posible conceptualizar a la comunicación asertiva como la capacidad de todo individuo posee al momento de relacionarse con otros, siendo más específicos se basa en saber dar a conocer ideas y pensamientos de manera correcta sin hacer sentir mal a alguien, saberlo decir en el momento correcto

### **C. Características de la comunicación asertiva.**

Según Estrada y Graterol (2015), las características de la comunicación asertiva son que se ha considerado en las líneas siguientes:

- El participante se siente libre y seguro para manifestarse.
- Puede comunicarse con personas de todos los niveles, y plantear situaciones de diversos contextos.
- Aprender a juzgar y criticar de una forma constructiva y respetable.

-Que los participantes comprendan los beneficios de aceptar o rechazar a las personas con tacto.

-Que se sientan libres de manifestarse emocionalmente libre para expresar sus sentimientos.

-Plantear situaciones en las que se eviten los dos extremos: Siendo uno de ellos la represión y la otra la expresión agresiva y destructiva de su emoción.

#### **D. Dimensiones de la comunicación asertiva.**

Según Lorr y Cols. (Citado en Ventura, 2016), señala que existen cuatro dimensiones:

-Asertividad social; es una habilidad que permite dar inicio, sostener o finalizar las interrelaciones sociales, en momentos que se relacionan amistades y conocidos, etc.

-Defensa de los derechos; aquí se manifiesta la capacidad de hacer respetar los distintos derechos existentes, tanto de uno mismo como de los demás.

-Independencia; es la capacidad de poder desarrollar diferentes actividades de manera individual, como también en grupo en donde se relacionará de forma correcta dando a conocer su propio punto de vista y respetando la de los demás.

-Liderazgo; es el tener la capacidad de guiar o influenciar sobre una cierta población de individuos, el cual se caracterizará por desarrollar diferentes labores de manera eficiente y muy bien organizada.

#### **E. Evaluación de la comunicación asertiva.**

Para la evaluación de la variable comunicación asertiva se procedió a aplicar un cuestionario de comunicación asertiva. El cuestionario consta de 24 ítems. La puntuación global del cuestionario es 120. El cuestionario se divide en 4 dimensiones con una calificación de Muy deficiente 24-43, Deficiente 44-62, Regular 63-81, Bueno 82-100 y Muy bueno 101-120.

De igual modo se evaluarán las dimensiones del siguiente modo  
6-10 Muy deficiente, 11-15 Deficiente, 16-20 Regular, 21-25  
Bueno y 26-30 Muy bueno.

#### **F. Importancia de la comunicación asertiva.**

Según Trujillo (2014), la importancia de la comunicación asertiva radica en que permite convivir en sociedad propiciando el intercambio saludable, ya que contribuye a respetar las decisiones de los demás, aprendiendo a escuchar, negociar, y cooperar bajo los principios de respeto y tolerancia, que son factores que contribuyen a una convivencia democrática, basada en el respeto y la tolerancia, cualidades tan necesarias en la actualidad.

Sobre todo el personal que labora en la institución educativa, quienes se manejan y desenvuelven dentro del centro educativo, a la vista de los estudiantes y padres de familia, deben de manejarse bien con las demás personas, demostrando competencias asertivas en los procesos de interacción y comunicación que desarrolla, que le permitan estimular la cooperación, la participación, la tolerancia y el involucramiento grupal, eliminando así factores como la enemistad y conflictos entre las personas.

### **1.3.2. Bienestar laboral.**

#### **A. Enfoque del bienestar laboral.**

Para Chamorro (2015) señala que se sustenta en la Teoría del Desarrollo a Escala Humana de Max-Neef et al., que indica que el desarrollo de cada país se da por medio de la satisfacción de las necesidades de los miembros que la conforman, indicando que cada poblador es el factor principal en el desarrollo nacional, es decir, el nivel de desarrollo de los seres humanos determina el nivel de desarrollo alcanzado por la localidad, la región y la nación.

En esta teoría se señala que todo ser humano posee diversas necesidades que de no satisfacerse limitan el nivel de desarrollo y de

bienestar que puede alcanzar, por ende, propone diversos métodos que permitan satisfacerlas. Según esta teoría, las necesidades varían de cultura a cultura y en cada periodo de tiempo, por ende, el Estado como ente principal, debe de generar las condiciones necesarias para establecer los mecanismos idóneos para compensar las carencias de las personas en cada espacio socio temporal y cultural.

Max-Neef et al., indican que el nivel de satisfacción y bienestar que poseen las personas no depende en sí de la cantidad de recursos que posee, sino de la disponibilidad de los mismos y de la capacidad de la propia persona y del gobierno para emplear dichos recursos en la satisfacción de las necesidades humanas, es decir, como puede usar los recursos para satisfacer sus necesidades, las cuales una vez satisfechas, logran motivar a la persona hacia un mejor desempeño en la institución o en la actividad que desarrolla.

## **B. Definición de bienestar laboral.**

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) conceptualiza al bienestar laboral como la ejecución de distintos procesos, con el objetivo de producir mejoras significativas en el desarrollo integral del servidor docente y directivo docente, el beneficio producido sobre las familias, como el incremento de la satisfacción de necesidades, cumpliendo un rol importante en todo esto la eficacia, eficiencia y efectividad con el servicio brindado.

Según la Revista Compromisorese (2013) se puede conceptualizar como los distintos beneficios, programas u conocimientos que una organización brinde a sus colaboradores, logrando así satisfacer sus necesidades e impulsando el trabajo en equipo y por supuesto alimentando el nivel de identidad organizacional.

Así mismo Medina (2017) señala que el bienestar laboral es aquel estado de satisfacción que se relaciona con la satisfacción adecuada de las necesidades de los trabajadores por parte de las políticas institucionales, es decir, el conjunto de condiciones que

genera la institución para asegurar que cada trabajador se sienta satisfecho y conforme con la labor que desempeña.

Por su parte Martínez (2018) señala que el bienestar laboral cuenta con un carácter vivencial verdadero, que se origina de la satisfacción propia del individuo, resultado del buen nivel de satisfacción de la persona que labora con respecto a la valoración que esta realiza sobre las condiciones de la institución en la que labora y las funciones que realiza.

### **C. Características de bienestar laboral.**

Según Medina (2017) señala como características

-La definición de bienestar laboral se enmarca dentro de las necesidades de cada trabajador y las metas institucionales, es decir, como cada trabajador considera primordiales ciertas necesidades sobre otras, las cuales debe de tener en cuenta la institución a fin de desarrollar políticas que aseguren la satisfacción de las necesidades de los trabajadores vinculadas al éxito institucional.

-Posee un carácter vivencial positivo, es decir, se percibe a través de la interacción del trabajador y su institución, del trabajador y la labor que realiza, por ende, si el trabajador durante esta interacción no percibe la existencia de condiciones favorables, desarrolla una valoración negativa del bienestar laboral, mientras si percibe condiciones positivas, desarrolla una valoración positiva de su bienestar laboral.

-Se busca el óptimo bienestar del trabajador en todos sus aspectos, tanto físicos, emocionales, cognitivos y sociales, sin importar las funciones que desarrolla dentro de la institución.

### **D. Dimensiones de bienestar laboral.**

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) señala como dimensiones:

-Bienestar personal; comprende la acción de la institución para satisfacer aspectos referidos a la formación del trabajador de forma

integral, es decir, que para asegurar que se siga desarrollando como profesional, de modo que alcance un desenvolvimiento óptimo, tanto dentro como fuera de la institución.

-Bienestar socio afectivo; comprende la acción de la institución para satisfacer aspectos referidos la estabilidad del trabajador, buscando lograr un equilibrio en los aspectos físicos, emocionales y sociales del trabajador tanto a nivel personal, institucional, familiar y social, es decir, se busca desarrollar comportamientos sociales y afectivos positivos que contribuyan a mejorar su calidad de vida.

-Bienestar ocupacional; comprende la acción de la institución para satisfacer aspectos referidos al cumplimiento de las funciones laborales del trabajador, es decir, se propicia las condiciones óptimas para que el trabajador pueda desarrollar las competencias y destrezas capacidades para cumplir con su labor de forma óptima, así como las condiciones necesarias que le permitan cumplirla de forma segura.

#### **E. Evaluación del bienestar laboral.**

La evaluación de la variable bienestar laboral se procederá a aplicar un cuestionario de bienestar laboral. El cuestionario consta de 24 ítems. La puntuación global del cuestionario es 120. El cuestionario se divide en 3 dimensiones con una calificación de Muy deficiente 24-43, Deficiente 44-62, Regular 63-81, Bueno 82-100 y Muy bueno 101-120.

De igual modo se evaluaron las dimensiones del siguiente modo  
8-14 Muy deficiente, 15-21 Deficiente, 22-27 Regular, 28-33 Bueno y 34-40 Muy bueno.

#### **F. Importancia de bienestar laboral.**

Según Martínez (2018) el excelente manejo de una gerencia se ve reflejado con la buena relación y beneficios otorgados sobre los trabajadores en cada entidad, pues teniendo en cuenta que estos forman el principal activo organizacional y su correcta gestión es un factor fundamental para el éxito organizacional. Toda institución y organización busca su pleno desarrollo hacia el crecimiento, esto

teniendo en cuenta qué agentes son determinantes para lograrlo, el directivo o persona a cargo es el que encaminará a esta para cumplir los objetivos, relacionándose de manera correcta tanto con sus clientes como con sus trabajadores.

Todo esto mencionado es la clave para dar origen e inicio a la prosperidad económica sino también el nivel de motivación, presentándose como el eje fundamental de los diversos principios que la institución desarrolle para lograr el éxito. Estableciendo diversos beneficios y soluciones con la finalidad de instituir un clima positivo y seguro que como objetivo intenta conseguir una buena calidad de vida en cada uno de los colaboradores, consiguiendo también que el ambiente en donde se desarrollen sea agradable para poder cumplir con las actividades de manera eficiente y eficaz.

El bienestar laboral debe de desarrollarse de manera responsable y continua, visionado a establecer una buena relación entre el trabajo y el estilo de vida de los colaboradores o trabajadores que se desempeñan dentro de la organización, incrementando sus niveles de satisfacción, valor, confianza e identificación con el servicio que brinda a la sociedad. Así mismo el bienestar laboral del docente es de vital importancia porque le permitirá desarrollar sus actividades con todas las comodidades, para poder impartir sus conocimientos sin limitaciones.

En cuanto a la importancia del bienestar laboral, se relaciona de manera importante con la buena gestión de los encargados o gerentes de la organización, pues originando un excelente bienestar laboral, el trabajador se desenvolverá correctamente en el área que se desempeña, por otro lado el beneficio hacia la organización también estará presente, logrando una armonía y buen clima en todos los aspectos.

## **1.4 Formulación del problema.**

### **1.4.1. Problema general.**

¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018?

### **1.4.2. Problemas específicos.**

PE1. ¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018?

PE2. ¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018?

PE3. ¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018?

PE4. ¿Qué relación existe entre el bienestar laboral y la asertividad social del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018?

PE5. ¿Qué relación existe entre el bienestar laboral y la defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018?

PE6. ¿Qué relación existe entre el bienestar laboral y la independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018?

PE7. ¿Qué relación existe entre el bienestar laboral y el liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018?

## **1.5. Justificación de estudio.**

La presente investigación se justificó en los siguientes sub puntos que se desarrollan y definen las razones y portes que brinda:



Valor teórico, ya que mediante su realización se pudo organizar información sobre las variables comunicación asertiva y bienestar laboral; lo cual, permitió alcanzar una clara comprensión del problema de investigación. También se obtendrá conocimientos sobre las características de las variables estudiadas y la forma en cómo se relacionan. Las conclusiones a los que se arriben en servirán como base para investigaciones futuras.

Utilidad práctica: Radicó en la posibilidad de ejecutar labores específicas tomando en cuenta los resultados encontrado del comportamiento de las variables.

Utilidad metodológica: Desde la dimensión metodológica la investigación se justificó plenamente pues se elaborarán instrumentos los cuales pasaron por un proceso de validación y confiabilidad. Dicho instrumentos estarán a la disponibilidad de autoridades educativas quienes podrán utilizar en el ejercicio de sus funciones y con fines de mejora de la calidad educativa.

## **1.6. Hipótesis.**

### **1.6.1. Hipótesis general.**

Hi. Existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicas.**

HE1. Existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

HE2. Existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

HE3. Existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

HE4. Existe relación entre el bienestar laboral y la asertividad social del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre el bienestar laboral y la asertividad social del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

HE5. Existe relación entre el bienestar laboral y la defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.

Ho. No existe relación entre el bienestar laboral y la defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

HE6. Existe relación entre el bienestar laboral y la independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre el bienestar laboral y la independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

HE7. Existe relación entre el bienestar laboral y el liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre el bienestar laboral y el liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. General.**

Determinar la relación de la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

### **1.7.2. Específicos.**

OE1. Establecer la relación de la comunicación asertiva y el bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

OE2. Establecer la relación de la comunicación asertiva y el bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

OE3. Establecer la relación de la comunicación asertiva y el bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

OE4. Establecer la relación del bienestar laboral y la asertividad social del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

OE5. Establecer la relación del bienestar laboral y la defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

OE6. Establecer la relación del bienestar laboral y la independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

OE7. Establecer la relación del bienestar laboral y el liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

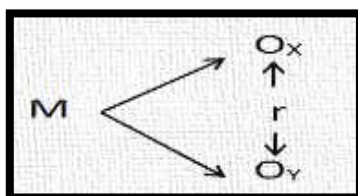
## II. METODO.

En la presente investigación se usó la metodología cuantitativa. Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2011) “este método hace uso del recojo de información y su posterior análisis para dar respuesta a las interrogantes que se plantean en la investigación y poder comprobar las hipótesis.

### 2.1. Diseño de investigación.

El diseño es descriptivo correlacional, ya que se elige un conjunto de conceptos o variables que son medidas de forma independiente, con el objetivo de describirlas y a su vez correlacionarlas, puesto que buscan medir el grado de relación y la forma de interacción entre las variables.

Abanto (2014) señala que estudia los efectos de las variables, considerando que la ocurrencia de la variable X es a consecuencia de un efecto causado por la variable Y y su esquema es el que se presenta a continuación:



Donde:

M = Docentes que participan en este estudio.

Ox = Comunicación asertiva.

Oy = Bienestar laboral.

r= Relación entre las variables de estudio.

## **2.2 Variable, operacionalización.**

### **2.2.1. Variables.**

#### **Variable X: Comunicación asertiva.**

Según Archila (2013), la comunicación asertiva es la capacidad de evitar la manipulación de los demás para poder comportarse según sus ideas y derechos, es decir, comunicarse sin limitar y sin herir a los demás.

#### **Dimensiones.**

- D1. Asertividad social
- D2. Defensa de los derechos
- D3. Independencia
- D4. Liderazgo

#### **Variable Y: Bienestar laboral.**

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) el bienestar laboral es la ejecución de distintos procesos, con el objetivo de producir mejoras significativas en el impulso general de los agentes.

#### **Dimensiones.**

- D1. Bienestar personal
- D2. Bienestar socio afectivo
- D3. Bienestar ocupacional

### 2.2.2. Operacionalización de variables.

**Cuadro 1: Operacionalización de la variable 1: Comunicación asertiva.**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Comunicación asertiva</b>	Según Archila (2013), la comunicación asertiva es la capacidad de evitar la manipulación de los demás para poder comportarse según sus ideas y derechos, es decir, comunicarse sin limitar y sin herir a los demás.	Para evaluar la comunicación asertiva se consideró las dimensiones de: Asertividad social, las cuales serán evaluadas a través del cuestionario sobre comunicación asertiva.	D1. Asertividad social	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Capacidad para iniciar y mantener interacciones con amigos</li> <li>– Capacidad para mantener interacciones sociales con autoridades</li> </ul>	Ordinal
			D2. Defensa de los derechos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Capacidad para defender sus derechos</li> <li>– Capacidad para rechazar peticiones irrazonables</li> </ul>	
			D3. Independencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Disposición para resistir la presión individual</li> <li>– Disposición para resistir la presión grupal</li> <li>– Capacidad para expresar las opiniones y creencias propias</li> </ul>	
			D4. Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Disposición para dirigir interacciones</li> <li>– Capacidad para asumir responsabilidades</li> <li>– Demuestra iniciativa</li> </ul>	

Archila, T (2013). Estrategias para una comunicación asertiva.

**Cuadro 2: Operacionalización de la variable 2: Bienestar laboral.**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Bienestar laboral</b>	El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) el bienestar laboral es la ejecución de distintos procesos, con el objetivo de producir mejoras significativas en el impulso general de los agentes.	Para evaluar el bienestar laboral se consideró las dimensiones de: Bienestar personal, bienestar socio afectivo y bienestar ocupacional, las cuales serán evaluadas utilizando el cuestionario sobre bienestar laboral.	D1. Bienestar personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de actividades de ayuda y servicio</li> <li>- Desarrollo de liderazgo dirección</li> <li>- Fomento de desarrollo de capacidades cognitivas</li> <li>- Desarrollo de la eficacia personal</li> </ul>	Ordinal
			D2. Bienestar socio afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se promueve la seguridad física</li> <li>- Se promueve la seguridad emocional</li> <li>- Se promueve la seguridad social</li> </ul>	
			D3. Bienestar ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se busca la mejora de las condiciones físicas laborales</li> <li>- Se busca la mejora de las condiciones ambientales laborales</li> <li>- Desarrollo del clima institucional</li> </ul>	

Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016). *Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente. (En línea). (Consultado el 30 de abril del 2018). Recuperado en:*

*[https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-190204\\_archivo\\_pdf\\_guia\\_programa.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf).*

## 2.3. Población, muestra.

### 2.3.1 Población.

Según Tamayo (2012) la población es el conjunto total de un determinado fenómeno de estudio, los cuales deben ser cuantificados para un determinado análisis, integrándolos en un conjunto de N unidades que comparten ciertas características, a los que se les denomina población, por conformar la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

La población de estudio, en este trabajo de investigación estuvo compuesta por el personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018. Haciendo un total de 70 trabajadores.

Personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”		
	Cantidad	
Personal docente	53	76%
Personal no docente	17	24%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuadro de asistencia del personal docente y no docente.

### 2.3.2 Muestra.

Arias (2006), manifiesta que la muestra es una porción significativa extraída de la población.

La muestra estuvo conformado 59 personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018. Para lo cual fue necesario la aplicación de la fórmula de poblaciones finitas que a continuación se presenta:

<b>n= Tamaño de la muestra</b>	<b>n=</b>	<b>?</b>
<b>Z = Sigma = Nivel de Confianza (1-5)</b>	<b>Z=</b>	<b>1.96</b>
<b>N = Universo</b>	<b>N=</b>	<b>70</b>
<b>P = Posibilidad de éxito = 50%</b>	<b>P=</b>	<b>0.5</b>
<b>Q = Posibilidad de error = 50%</b>	<b>Q=</b>	<b>0.5</b>
<b>E = Error muestral (1-10)</b>	<b>E=</b>	<b>0.05</b>

#### **FORMULA PARA POBLACIONES FINITAS:**

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2 (N-1) + Z^2 P \cdot Q}$$



N= 59

<b>Personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”</b>		
	Cantidad	85% fracción muestral
Personal docente	53	45
Personal no docente	17	14
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>59</b>

### **2.3.3 Muestreo.**

Se usó del muestreo probabilístico.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1. Técnica.**

Las técnicas de recolección de datos pueden considerarse como la forma o procedimiento que utiliza el investigador para recolectar la información necesaria en el diseño de la investigación. Así mismo Arias (2006) sostiene que “son las distintas formas o maneras de obtener la información” (p.53).

#### **Encuesta.**

Es una técnica que consiste en recoger información a través de un instrumento compuesto por preguntas y alternativas de respuesta.

### **2.4.2. Instrumentos.**

Un cuestionario nos permite estandarizar y uniformar el recabado de la información. Un diseño inadecuado o mal elaborado nos conduce a recoger datos incompletos, imprecisos y, como debe suponerse, a generar información poco confiable. (Carrasco, 2008).

#### **A. Cuestionario sobre la comunicación asertiva.**

El cuestionario fue respondido de manera personal para el cual se les asignó 30 minutos. El instrumento estuvo dirigido al personal docente y no docente de la I.E. “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018. El instrumento estuvo conformada por 24 ítems

divididos de acuerdo a sus dimensiones: D1. Asertividad social (6 ítems), D2. Defensa de los derechos (6 ítems), D3. Independencia (6 ítems), D4. Liderazgo (6 ítems).

El instrumento posee 5 opciones de respuesta, los cuales tienen las siguientes características: nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), a veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y siempre (5 puntos). Teniendo en cuenta los puntajes de las opciones de respuesta se plantea los siguientes rangos para medir la variable comunicación asertiva: [24-43] Muy deficiente, [44-62] Deficiente, [63-81] Regular, [82-100] Bueno, [101-120] Muy bueno.

*Validación y confiabilidad:* Para su validez de contenido se consultó a tres expertos quienes determinaron que el instrumento reúne las condiciones necesarias para ser aplicado a la muestra de estudio.

En esta etapa se realizaron los ajustes finales, asimismo se analizaron a través del programa SPSS en donde se determinó el valor del coeficiente de Alpha de Cronbach en donde se logró estimar la confiabilidad, lo que permitió inferir una alta consistencia interna de los datos.

Es decir se logró determinar que el presente instrumento si logra medir los respectivos constructos (Evalúa la comunicación asertiva). Se aplicó un cuestionario a una muestra piloto de 15 sujetos muestrales de otra Institución Educativa con características similares.

Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en las cuatro dimensiones del cuestionario sobre comunicación asertiva no requiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; asimismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento fue mayor de 0.5, con lo que se pudo aseverar que es un instrumento altamente confiable.

## **B. Cuestionario sobre el bienestar laboral.**

El cuestionario fue respondido de manera personal para el cual se les asignará 30 minutos. El instrumento estuvo dirigido al personal docente y no docente de la I.E. "Fermin Tangüis" del distrito de Ica durante el año académico 2018. El instrumento estuvo conformada por 24

ítems divididos de acuerdo a sus dimensiones: D1. Bienestar personal (8 ítems), D2. Bienestar socio afectiva (8 ítems), D3. Bienestar ocupacional (8 ítems).

El instrumento posee 5 opciones de respuesta, los cuales tienen las siguientes características: nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), a veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y siempre (5 puntos). Teniendo en cuenta los puntajes de las opciones de respuesta se plantea los siguientes rangos para medir la variable bienestar laboral: [24-43] Muy deficiente, [44-62] Deficiente, [63-81] Regular, [82-100] Bueno, [101-120] Muy bueno.

*Validación y confiabilidad:* Para su validez de contenido se consultó a tres expertos quienes determinaron que el instrumento reúne las condiciones necesarias para ser aplicado a la muestra de estudio.

En esta etapa se realizaron los ajustes finales, asimismo se analizaron a través del programa SPSS en donde se determinó el valor del coeficiente de Alpha de Cronbach en donde se logró estimar la confiabilidad, lo que permitió inferir una alta consistencia interna de los datos.

Es decir se logró determinar que el presente instrumento si logra medir los respectivos constructos (Evalúa el bienestar laboral). Se aplicó un cuestionario a una muestra piloto de 15 sujetos muestrales de otra Institución Educativa con características similares.

Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en las tres dimensiones del cuestionario sobre bienestar laboral no requiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; asimismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento fue mayor de 0.5, con lo que se pudo aseverar que es un instrumento altamente confiable.

## **2.5 Métodos de análisis de datos.**

### **2.5.1. Análisis descriptivo.**

El análisis descriptivo o análisis de datos se llevó a cabo a través de la estadística descriptiva, que tiene como objeto

fundamental la determinación de un conjunto de medidas estadísticas (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011).

- ✓ Se dio confiabilidad a los instrumentos de medición.
- ✓ Se aplicó instrumentos de medición a la muestra de estudio.
- ✓ seleccionada.
- ✓ Se construyó tablas de distribución de frecuencia.
- ✓ Se construyó figuras estadísticas.
- ✓ Se realizó la respectiva descripción de las figuras estadísticas.

### **2.5.2. Análisis inferencial.**

El análisis inferencial emplea la estadística inferencial, cuyo propósito es inferir, generalizar las cualidades observadas dentro de una muestra a la población en general, a través de las matemáticas o la estadística. A través de los cuales se pudo estimar distintos parámetros y así poder probar las hipótesis teniendo en cuenta la muestra. La prueba de hipótesis se efectúa a través de los análisis paramétricos y no paramétricos (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011).

En el estudio se utilizó la prueba de bondad de Kolmogorov para determinar si los datos se ajustan a una distribución normal, de los resultados que se obtengan se determinará si hay un ajuste normal o no entre los datos y de este modo se determinó la prueba estadística más idónea a utilizar con el fin de determinar si las variables se relacionan significativamente, considerando las siguientes proporciones:  $p < 0.05$  (si existe correlación significativa) si  $p > 0.05$  (no existe correlación significativa).

## 2.6 Aspectos éticos.

-En la investigación que se llevó a cabo se consideró los siguientes aspectos éticos:

-Citar a los autores que contribuyeron con información, según las normas APA, importantes para el sustento teórico de las variables y su mayor comprensión, de esta manera se respetará la propiedad intelectual.

-Proteger la identidad de los participantes que colaboró con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, para lo cual la investigadora asignará un código de identificación.

## III. RESULTADOS.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario sobre la comunicación asertiva y el cuestionario sobre bienestar laboral.

Dichos instrumentos presentan las siguientes características:

CUESTIONARIO SOBRE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA		
Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta
D1. Asertividad social	6	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) A veces (3 puntos) Casi nunca (2 punto) Nunca (1 punto)
D2. Defensa de los derechos	6	
D3. Independencia	6	
D4. Liderazgo	6	
Categorías y rangos		
Para la variable	Para las dimensiones	
Muy deficiente [24-43]	Muy deficiente [6-10]	
Deficiente [44-62]	Deficiente [11-15]	
Regular [63-81]	Regular [16-20]	
Bueno [82-100]	Bueno [21-25]	
Muy bueno [101-120]	Muy bueno [26-30]	

CUESTIONARIO SOBRE EL BIENESTAR LABORAL		
Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta
D1. Bienestar personal	08	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) A veces (3 puntos) Casi nunca (2 punto)
D2. Bienestar socio afectiva	08	
D3. Bienestar ocupacional	08	

		Nunca (1 punto)
<b>Categorías y rangos</b>		
<b>Para la variable</b>	<b>Para las dimensiones</b>	
Muy bajo [24-43]	Muy bajo [8-13]	
Bajo [44-62]	Bajo [14-19]	
Regular [63-81]	Regular [20-26]	
Alto [82-100]	Alto [27-33]	
Muy alto [101-120]	Muy alto [34-40]	

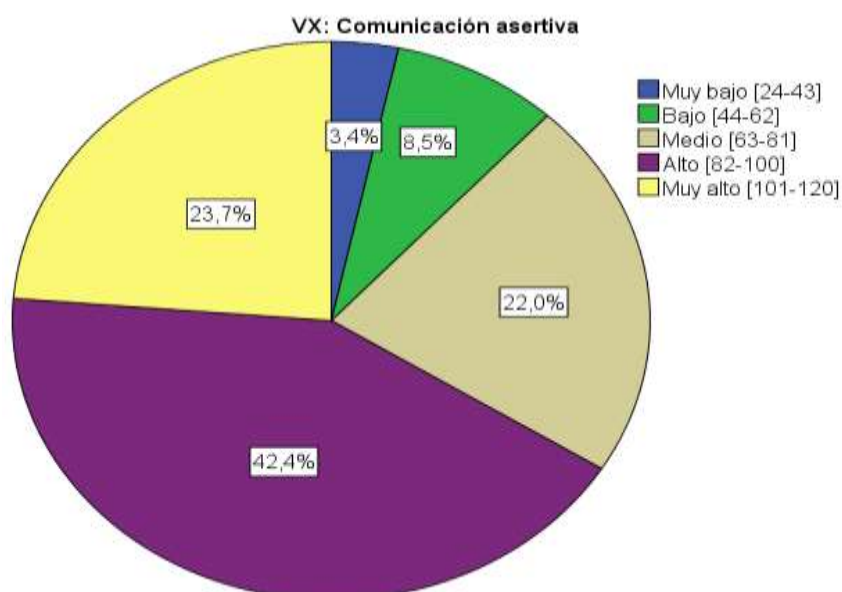
Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

Tabla 1.

*Comunicación asertiva del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [24-43]	2	3,4	3,4	3,4
	Bajo [44-62]	5	8,5	8,5	11,9
	Medio [63-81]	13	22,0	22,0	33,9
	Alto [82-100]	25	42,4	42,4	76,3
	Muy alto [101-120]	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos Anexo N°4.



*Figura 1: Comunicación asertiva del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

Fuente: Tabla N°1.

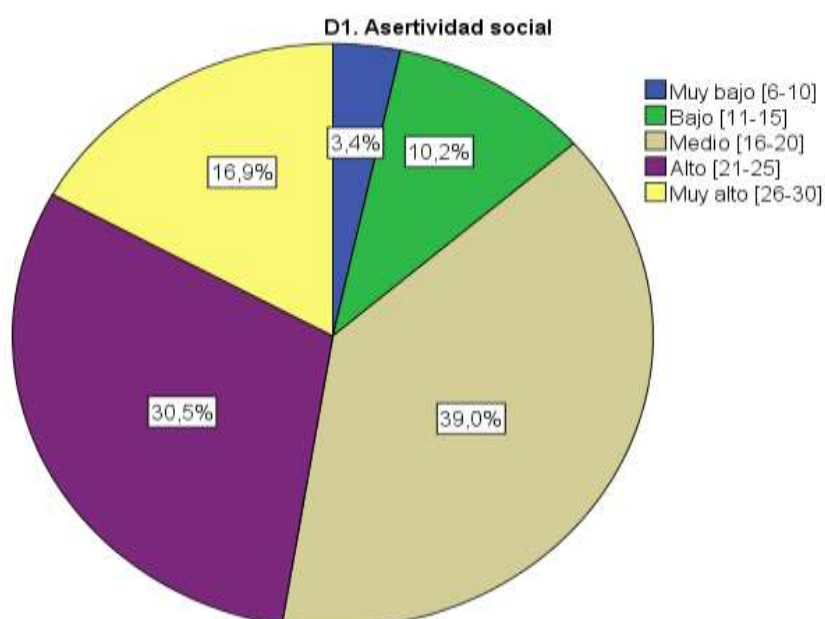
Interpretación: En la tabla 1 y gráfico 1 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre comunicación asertiva al personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”, en la cual se observa que el 3,4% (2) encuestados presentan un nivel muy bajo de comunicación asertiva, el 8,5% (5) un bajo nivel, el 22,0% (13) un nivel medio, el 42,4% (25) un alto nivel y el 23,7% (42) encuestados presentan un nivel muy alto de comunicación asertiva.

Tabla 2.

*Asertividad social del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [6-10]	2	3,4	3,4	3,4
	Bajo [11-15]	6	10,2	10,2	13,6
	Medio [16-20]	23	39,0	39,0	52,5
	Alto [21-25]	18	30,5	30,5	83,1
	Muy alto [26-30]	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos Anexo N°4.



*Figura 2: Asertividad social del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

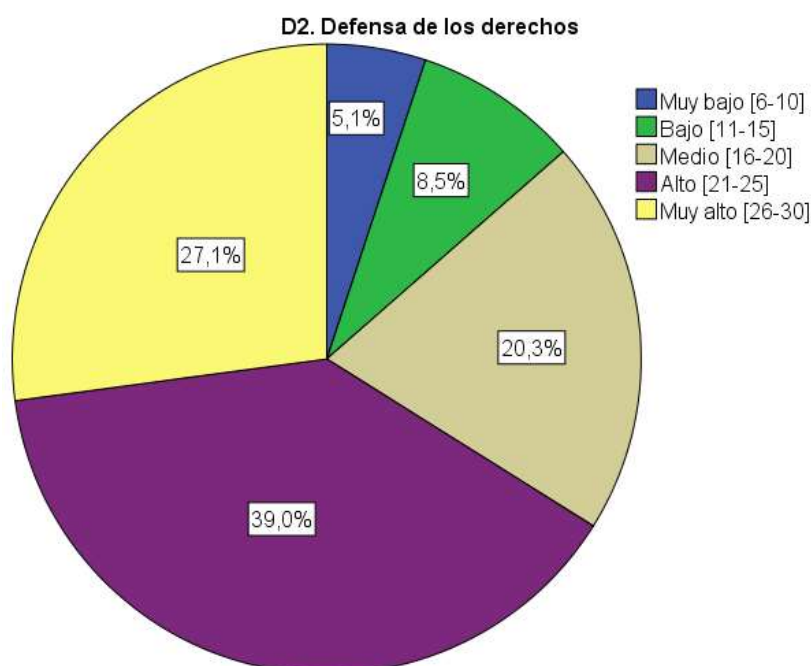
Fuente: Tabla N°2.

Interpretación: En la tabla 2 y gráfico 2 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre comunicación asertiva al personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”, en la cual se observa que el 3,4% (2) encuestados presentan un nivel muy bajo de asertividad social, el 10,2% (6) un bajo nivel, el 39,0% (23) un nivel medio, el 30,5% (18) un alto nivel y el 16,9% (10) encuestados presentan un nivel muy alto de asertividad social.

Tabla 3.

*Defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [6-10]	3	5,1	5,1	5,1
	Bajo [11-15]	5	8,5	8,5	13,6
	Medio [16-20]	12	20,3	20,3	33,9
	Alto [21-25]	23	39,0	39,0	72,9
	Muy alto [26-30]	16	27,1	27,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	





*Figura 3: Defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

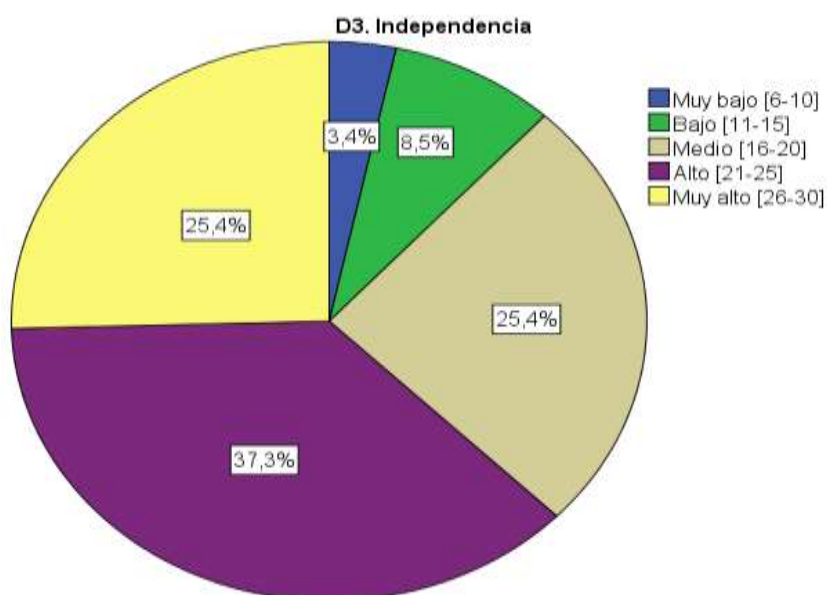
Fuente: Tabla 3.

Interpretación: En la tabla 3 y gráfico 3 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre comunicación asertiva al personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”, en la cual se observa que el 5,1% (3) encuestados presentan un nivel muy bajo de defensa de los derechos, el 8,5% (5) un bajo nivel, el 20,3% (12) un nivel medio, el 39,0% (23) un alto nivel y el 27,1% (16) encuestados presentan un nivel muy alto de defensa de los derechos.

Tabla 4.

*Independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [6-10]	2	3,4	3,4	3,4
	Bajo [11-15]	5	8,5	8,5	11,9
	Medio [16-20]	15	25,4	25,4	37,3
	Alto [21-25]	22	37,3	37,3	74,6
	Muy alto [26-30]	15	25,4	25,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	



*Figura 4:* Independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.

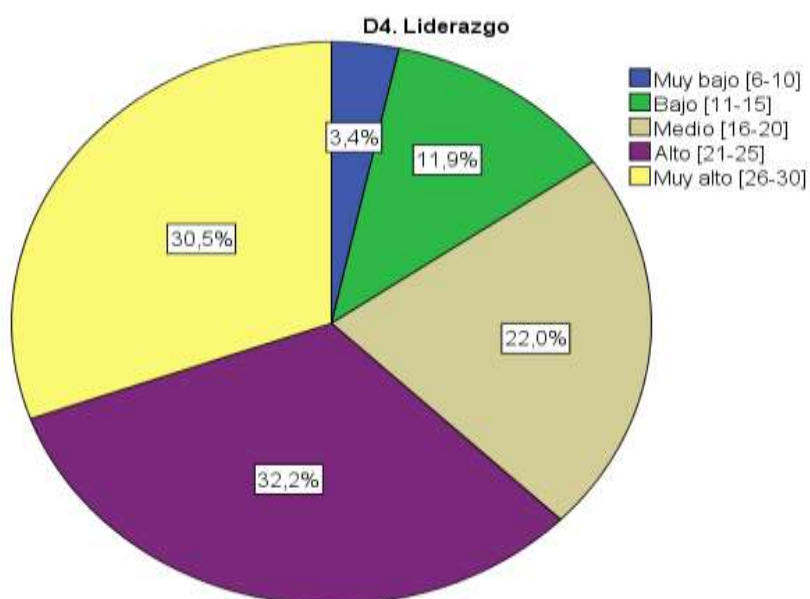
Fuente: Tabla N°4.

**Interpretación:** En la tabla 4 y gráfico 4 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre comunicación asertiva al personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”, en la cual se observa que el 3,4% (2) encuestados presentan un nivel muy bajo de independencia, el 8,5% (5) un bajo nivel, el 25,4% (15) un nivel medio, el 37,3% (22) un alto nivel y el 25,4% (15) encuestados presentan un nivel muy alto de independencia.

Tabla 5.

*Liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [6-10]	2	3,4	3,4	3,4
	Bajo [11-15]	7	11,9	11,9	15,3
	Medio [16-20]	13	22,0	22,0	37,3
	Alto [21-25]	19	32,2	32,2	69,5
	Muy alto [26-30]	18	30,5	30,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	



*Figura 5: Liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

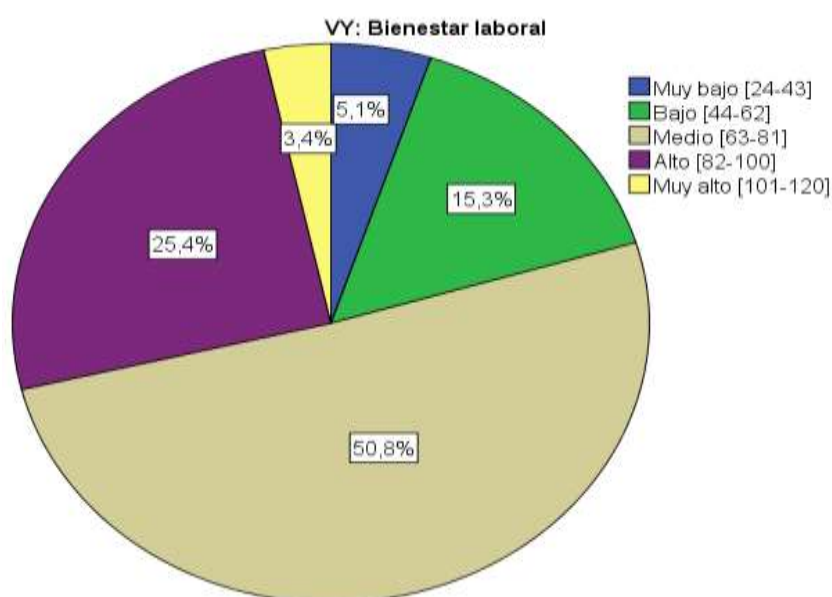
Fuente: Tabla N°5.

Interpretación: En la tabla 5 y gráfico 5 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre comunicación asertiva al personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”, en la cual se observa que el 3,4% (2) encuestados presentan un nivel muy bajo de liderazgo, el 11,9% (7) un bajo nivel, el 22,0% (13) un nivel medio, el 32,2% (19) un alto nivel y el 30,5% (18) encuestados presentan un nivel muy alto de liderazgo.

Tabla 6.

*Bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [24-43]	3	5,1	5,1	5,1
	Bajo [44-62]	9	15,3	15,3	20,3
	Medio [63-81]	30	50,8	50,8	71,2
	Alto [82-100]	15	25,4	25,4	96,6
	Muy alto [101-120]	2	3,4	3,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	



*Figura 6: Bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

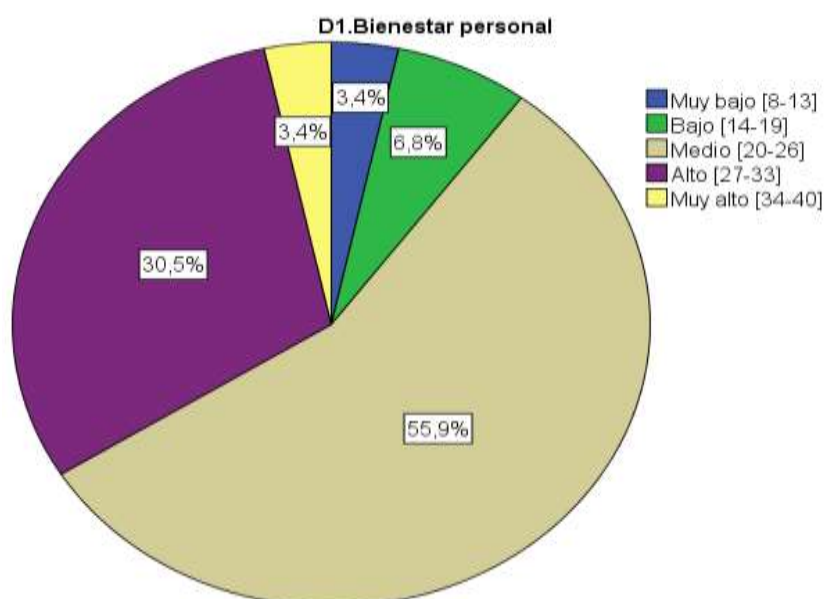
Fuente: Tabla N°6.

Interpretación: En la tabla 6 y gráfico 6 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el bienestar laboral al personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”, en la cual se observa que el 5,1% (3) encuestados presentan un nivel muy bajo de bienestar laboral, el 15,3% (9) un bajo nivel, el 50,8% (30) un nivel medio, el 25,4% (15) un alto nivel y el 3,4% (3) encuestados presentan un nivel muy alto de bienestar laboral.

Tabla 7.

*Bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [8-13]	2	3,4	3,4	3,4
	Bajo [14-19]	4	6,8	6,8	10,2
	Medio [20-26]	33	55,9	55,9	66,1
	Alto [27-33]	18	30,5	30,5	96,6
	Muy alto [34-40]	2	3,4	3,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	



*Figura 7: Bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

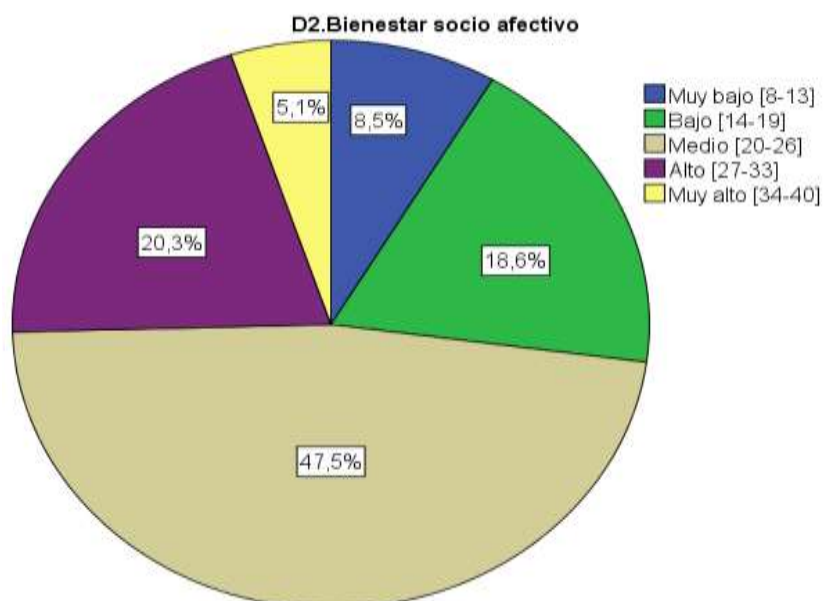
Fuente: Tabla N°7.

Interpretación: En la tabla 7 y gráfico 7 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el bienestar laboral al personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”, en la cual se observa que el 3,4% (2) encuestados presentan un nivel muy bajo de bienestar personal, el 6,8% (4) un bajo nivel, el 55,9% (33) un nivel medio, el 30,5% (18) un alto nivel y el 3,4% (3) encuestados presentan un nivel muy alto de bienestar personal.

Tabla 8.

*Bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [8-13]	5	8,5	8,5	8,5
	Bajo [14-19]	11	18,6	18,6	27,1
	Medio [20-26]	28	47,5	47,5	74,6
	Alto [27-33]	12	20,3	20,3	94,9
	Muy alto [34-40]	3	5,1	5,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	



*Figura 8: Bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

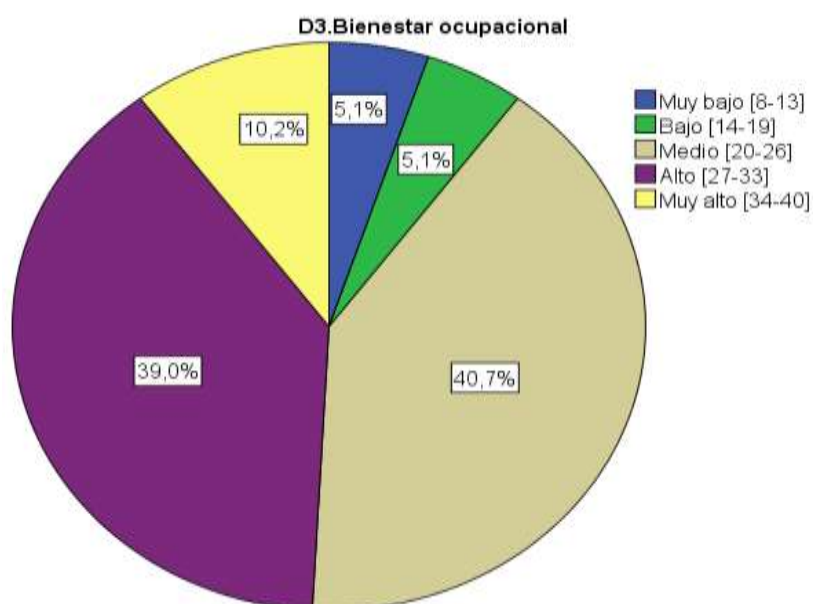
Fuente: Tabla N°8.

Interpretación: En la tabla 8 y gráfico 8 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el bienestar laboral al personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”, en la cual se observa que el 8,5% (5) encuestados presentan un nivel muy bajo de bienestar socio afectivo, el 18,6% (11) un bajo nivel, el 47,5% (28) un nivel medio, el 20,3% (12) un alto nivel y el 5,1% (4) encuestados presentan un nivel muy alto de bienestar socio afectivo.

Tabla 9.

*Bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [8-13]	3	5,1	5,1	5,1
	Bajo [14-19]	3	5,1	5,1	10,2
	Medio [20-26]	24	40,7	40,7	50,8
	Alto [27-33]	23	39,0	39,0	89,8
	Muy alto [34-40]	6	10,2	10,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	



*Figura 9:* Bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.

Fuente: Tabla N°9.

Interpretación: En la tabla 9 y gráfico 9 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el bienestar laboral al personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”, en la cual se observa que el 5,1% (3) encuestados presentan un nivel muy bajo de bienestar ocupacional, el 5,1% (3) un bajo nivel, el 40,7% (24) un nivel medio, el 39,0% (23) un alto nivel y el 10,2% (6) encuestados presentan un nivel muy alto de bienestar ocupacional.

*Estadígrafos de las variables comunicación asertiva y el bienestar laboral en estudiantes de primer grado de secundaria de la institución educativa “Fermín Tangüis”, de Ica, en el año 2018.*

		VX:					VY:			
		D1. Asertividad social	D2. Defensa de los derechos	D3. Independencia	D4. Liderazgo	Comunicación asertiva	D1.Bienestar personal	D2.Bienestar socio afectivo	D3.Bienestar ocupacional	VY: Bienestar laboral
N	Valid	59	59	59	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		20,8475	21,9322	21,6610	22,0169	86,4576	24,6271	22,3729	25,9492	72,9492
Median		20,0000	23,0000	22,0000	23,0000	91,0000	25,0000	22,0000	26,0000	75,0000
Mode		20,00	24,00	24,00	23,00 <sup>a</sup>	101,00	26,00	22,00	23,00 <sup>a</sup>	76,00
Std. Deviation		5,15221	5,77409	5,46339	5,43771	20,88831	5,06475	5,57364	6,17119	14,09380
Variance		26,545	33,340	29,849	29,569	436,321	25,652	31,065	38,084	198,635
Minimum		6,00	6,00	8,00	6,00	26,00	11,00	12,00	10,00	35,00
Maximum		30,00	30,00	30,00	30,00	118,00	36,00	35,00	37,00	101,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Interpretación:

En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las variables conductas disruptivas y clima de aula con sus respectivas dimensiones.



*Prueba de normalidad.*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.**

		D1. Asertividad social	D2. Defensa de los derechos	D3. Independencia	D4. Liderazgo	VX: Comunicación asertiva	D1.Bienestar personal	D2.Bienestar socio afectivo	D3.Bienestar ocupacional	VY: Bienestar laboral
N		59	59	59	59	59	59	59	59	59
Normal	Mean	20,8475	21,9322	21,6610	22,0169	86,4576	24,6271	22,3729	25,9492	72,9492
Parameters <sup>a,b</sup>	Std.	5,15221	5,77409	5,46339	5,43771	20,88831	5,06475	5,57364	6,17119	14,09380
	Deviation									
Most Extreme	Absolute	,091	,149	,123	,165	,121	,089	,154	,097	,077
Differences	Positive	,091	,081	,063	,071	,074	,071	,154	,057	,060
	Negative	-,089	-,149	-,123	-,165	-,121	-,089	-,067	-,097	-,077
Test Statistic		,091	,149	,123	,165	,121	,089	,154	,097	,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,002 <sup>c</sup>	,026 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,033 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,001 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Fuente: Data de resultados.*

**Interpretación:**

En la tabla se aprecia que n muestral es mayor de 50, se utiliza el criterio de normalidad de Kolmogorov-Smirlov en donde se observa que la mayoría de los sig. Bilateral son menores de 0,05 en su mayoría lo que orienta a usar la correlación de Rho de Spearman.

**Hipótesis general:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa comunicación asertiva y el bienestar laboral.

			VX: Comunicación asertiva	VY: Bienestar laboral
Spearman's rho	VX: Comunicación asertiva	Correlation Coefficient	1,000	,802**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	59	59
	VY: Bienestar laboral	Correlation Coefficient	,802**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Nivel de significación:**  $\alpha = 005$  (prueba bilateral)

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado
1	,802 <sup>a</sup>	,643
a. Predictores: (Constante), VX. comunicación asertiva		

#### Hipótesis estadística:

Hi. Existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7635,164	1	7635,164	112,002	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3885,684	57	68,170		
	Total	11520,847	58			

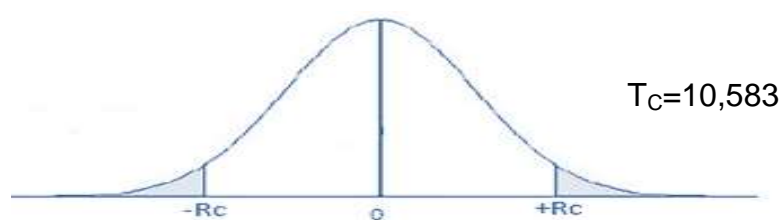
a. Dependent Variable: VY: Bienestar laboral

b. Predictors: (Constant), VX: Comunicación asertiva

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25,460	4,614		,000
	VX: Comunicación asertiva	,549	,052	,814	,000

a. Dependent Variable: VY: Bienestar laboral

### Región Crítica.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 2,002$$

**Descripción:** un T calculado de  $10,583 > Rc = 2,002$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ); además el coeficiente de determinación indica que la comunicación asertiva influyen en el bienestar laboral en 64,3%.

**Hipótesis específica 1:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa comunicación asertiva y el bienestar personal.

		VX: Comunicación asertiva		D1.Bienestar personal
Spearman's rho	VX: Comunicación asertiva	Correlation Coefficient	1,000	,665**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	59	59
	D1.Bienestar personal	Correlation Coefficient	,665**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Nivel de significación:**  $\alpha = 005$  (prueba bilateral).

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado
1	,665 <sup>a</sup>	,442
a. Predictores: (Constante), VX. comunicación asertiva		

### Hipótesis estadística:

Hi. Existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	793,466	1	793,466	65,138	,000 <sup>b</sup>
	Residual	694,330	57	12,181		
	Total	1487,797	58			

a. Dependent Variable: D1.Bienestar personal

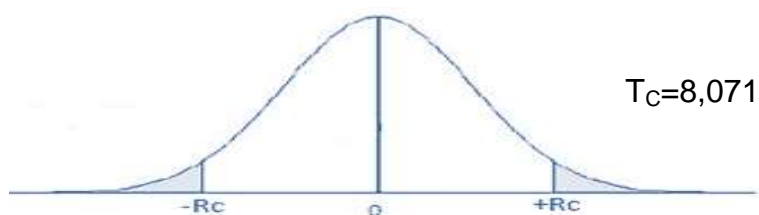
b. Predictors: (Constant), VX: Comunicación asertiva

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,318	1,951		4,777	,000
	VX: Comunicación asertiva	,177	,022	,730	8,071	,000

a. Dependent Variable: D1.Bienestar personal

### Región Crítica.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 2,002$$

**Descripción:** un T calculado de  $8,071 > Rc = 2,002$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ); además el coeficiente de determinación indica que la comunicación asertiva influyen en el bienestar personal en 44,2%.

**Hipótesis específica 2:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa comunicación asertiva y el bienestar socio afectivo.

		VX: Comunicación asertiva	D2.Bienestar socio afectivo
Spearman's rho	VX: Comunicación asertiva	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,651**
		N	59
	D2.Bienestar socio afectivo	Correlation Coefficient	,651**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Nivel de significación:**  $\alpha = 005$  (prueba bilateral).

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado
1	,651 <sup>a</sup>	,424
a. Predictores: (Constante), VX. comunicación asertiva		

### Hipótesis estadística:

Hi. Existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa "Fermin Tangüis" del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794,127	1	794,127	44,921	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1007,670	57	17,678		
	Total	1801,797	58			

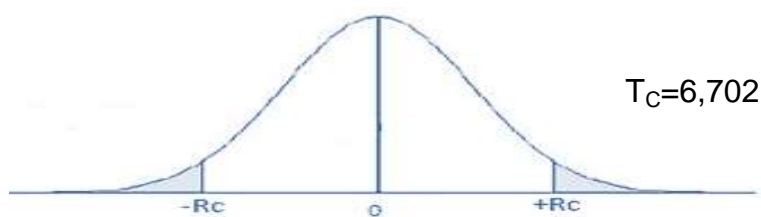
a. Dependent Variable: D2.Bienestar socio afectivo

b. Predictors: (Constant), VX: Comunicación asertiva

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,057	2,350		,004
	VX: Comunicación asertiva	,177	,026	,664	,000

a. Dependent Variable: D2.Bienestar socio afectivo

### Región Crítica.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 2,002$$

**Descripción:** un T calculado de  $6,702 > Rc = 2,002$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ); además el coeficiente de determinación indica que la comunicación asertiva influyen en el bienestar socio afectivo en 42,4%.

**Hipótesis específica 3:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa comunicación asertiva y el bienestar ocupacional.

		VX: Comunicación asertiva		D3.Bienestar ocupacional
Spearman's rho	VX: Comunicación asertiva	Correlation Coefficient	1,000	,664**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	59	59
	D3.Bienestar ocupacional	Correlation Coefficient	,664**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Nivel de significación:**  $\alpha = 005$  (prueba bilateral)

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado
1	,664 <sup>a</sup>	,441
a. Predictores: (Constante), VX. comunicación asertiva		

#### Hipótesis estadística:

Hi. Existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	962,900	1	962,900	44,051	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1245,947	57	21,859		
	Total	2208,847	58			

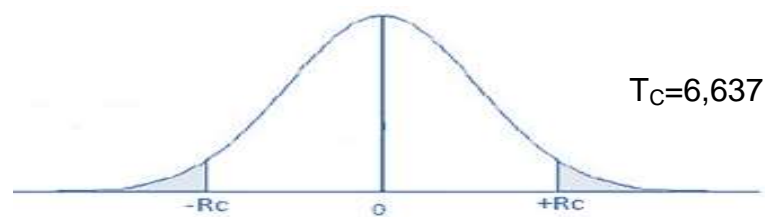
a. Dependent Variable: D3.Bienestar ocupacional

b. Predictors: (Constant), VX: Comunicación asertiva

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,085	2,613		,001
	VX: Comunicación asertiva	,195	,029	,660	,000

a. Dependent Variable: D3.Bienestar ocupacional

### Región Crítica.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 2,002$$

**Descripción:** un T calculado de  $6,637 > Rc = 2,002$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ); además el coeficiente de determinación indica que la comunicación asertiva influyen en el bienestar ocupacional en 44,1%.

**Hipótesis específica 4:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa bienestar laboral y el asertividad social.

		VY: Bienestar laboral	D1. Asertividad social
Spearman's rho	VY: Bienestar laboral	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,812**
		N	,000
	D1. Asertividad social	Correlation Coefficient	59
		Sig. (2-tailed)	,812**
		N	,000
			59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Nivel de significación:**  $\alpha = 005$  (prueba bilateral).

Resumen del modelo		
Modelo	R	R cuadrado
1	,812 <sup>a</sup>	,659
a. Predictores: (Constante), D1: asertividad social		



### Hipótesis estadística:

Hi. Existe relación entre el bienestar laboral y la asertividad social del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre el bienestar laboral y la asertividad social del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7940,759	1	7940,759	126,428	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3580,088	57	62,809		
	Total	11520,847	58			

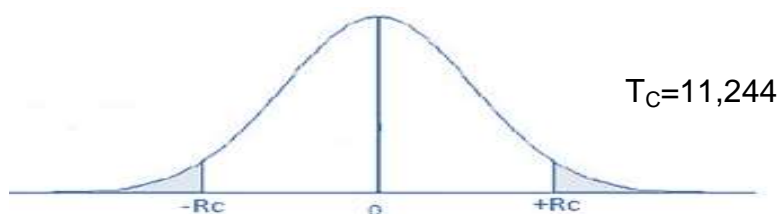
a. Dependent Variable: VY: Bienestar laboral

b. Predictors: (Constant), D1. Asertividad social

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25,604	4,335		,000
	D1. Asertividad social	2,271	,202	,830	,000

a. Dependent Variable: VY: Bienestar laboral

### Región Crítica.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 2,002$$

**Descripción:** un T calculado de  $11,244 > Rc = 2,002$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ); además el coeficiente de

determinación indica que la asertividad social influyen en el bienestar laboral en un 65,9%.

**Hipótesis específica 5:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa bienestar laboral y la defensa de los derechos.

		VY: Bienestar laboral	D2. Defensa de los derechos
Spearman's rho	VY: Bienestar laboral	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,742 <sup>**</sup>
		N	59
	D2. Defensa de los derechos	Correlation Coefficient	,742 <sup>**</sup>
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	59

<sup>\*\*</sup>. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Nivel de significación:**  $\alpha = 005$  (prueba bilateral).

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado
1	,742 <sup>a</sup>	,551

a. Predictores: (Constante), D2: defensa de los derechos

#### Hipótesis estadística:

Hi. Existe relación entre el bienestar laboral y la defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre el bienestar laboral y la defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6723,678	1	6723,678	79,891	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4797,170	57	84,161		
	Total	11520,847	58			

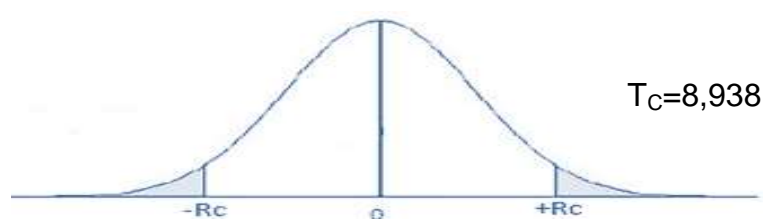
a. Dependent Variable: VY: Bienestar laboral

b. Predictors: (Constant), D2. Defensa de los derechos

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	32,052	4,729		6,778
	D2. Defensa de los derechos	1,865	,209	,764	8,938

a. Dependent Variable: VY: Bienestar laboral

### Región Crítica.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 2,002$$

**Descripción:** un T calculado de  $8,938 > Rc = 2,002$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ); además el coeficiente de determinación indica que la defensa de los derechos influyen en el bienestar laboral en un 55,1%.

**Hipótesis específica 6:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa bienestar laboral y la independencia.

		VY: Bienestar laboral	D3. Independencia
Spearman's rho	VY: Bienestar laboral	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,745**
		N	,000
D3. Independencia		59	59
	D3. Independencia	Correlation Coefficient	,745**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	,000
		59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Nivel de significación:**  $\alpha = 005$  (prueba bilateral).

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado
1	,745 <sup>a</sup>	,555

a. Predictores: (Constante), D3: independencia

### Hipótesis estadística:

Hi. Existe relación entre el bienestar laboral y la independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre el bienestar laboral y la independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6343,782	1	6343,782	69,846	,000 <sup>b</sup>
	Residual	5177,066	57	90,826		
	Total	11520,847	58			

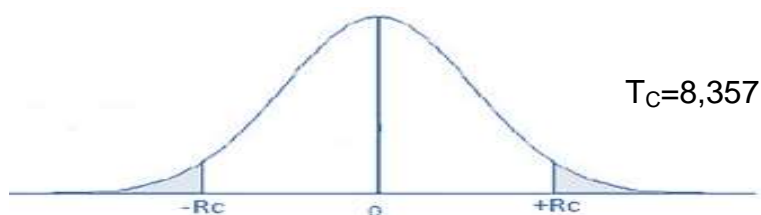
a. Dependent Variable: VY: Bienestar laboral

b. Predictors: (Constant), D3. Independencia

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	31,485	5,114		,000
	D3. Independencia	1,914	,229	,742	,000

a. Dependent Variable: VY: Bienestar laboral

### Región Crítica.



$$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 2,002$$

**Descripción:** un T calculado de  $8,357 > R_c = 2,002$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ); además el coeficiente de determinación indica que la independencia influye en el bienestar laboral en un 55,5%.

**Hipótesis específica 7:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa bienestar laboral y el liderazgo.

		VY: Bienestar laboral		D4. Liderazgo
Spearman's rho	VY: Bienestar laboral	Correlation Coefficient	1,000	,762**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	59	59
	D4. Liderazgo	Correlation Coefficient	,762**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	59	59

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Nivel de significación:**  $\alpha = 005$  (prueba bilateral)

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado
1	,762 <sup>a</sup>	,581

a. Predictores: (Constante), D4: liderazgo

#### Hipótesis estadística:

Hi. Existe relación entre el bienestar laboral y el liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre el bienestar laboral y el liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7077,977	1	7077,977	90,807	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4442,871	57	77,945		

Total	11520,847	58
-------	-----------	----

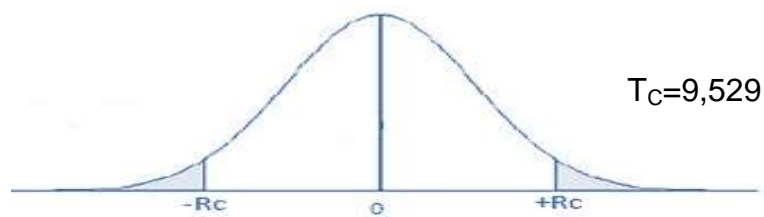
a. Dependent Variable: VY: Bienestar laboral

b. Predictors: (Constant), D4. Liderazgo

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	28,221	4,832		,000
	D4. Liderazgo	2,032	,213	,784	,000

a. Dependent Variable: VY: Bienestar laboral

### Región Crítica.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 2,002$$

**Descripción:** un T calculado de  $9,529 > Rc = 2,002$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ); además el coeficiente de determinación indica que el liderazgo influyen en el bienestar laboral en un 58,1%.

## **IV. DISCUSIÓN.**

### **4.1. Análisis descriptivo.**

Luego de analizar los resultados se observa que el 42.4% (25) de personal docente y no docente señalan que hay un nivel alto de comunicación asertiva.

Este trabajo de investigación se encuentra relacionado con la investigación realizada por Macías y Camargo (2013). Estos autores llegaron a la conclusión que existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y una serie de factores como son los procesos de enseñanza aprendizaje, la convivencia educativa y la relación interpersonal.

Por otro lado, Archila (2013) define a la comunicación asertiva como la capacidad de evitar la manipulación de los demás para poder comportarse según sus ideas y derechos, es decir, comunicarse sin limitar y sin herir a los demás.

Se aprecia que el 30.5% (18) de personal docente y no docente señalan que hay un nivel medio de asertividad social.

Se ha encontrado que el presente trabajo de investigación tiene similitud con el trabajo publicado por Venegas (2014), concluyendo que estos hallazgos dan a conocer que los directivos son incapaces de mantener una fluida, clara y respetuosa comunicación con los integrantes de la institución educativa, planteándose así un lineamiento que facilite una comunicación permanente con los miembros de la institución educativa.

Para Lorr y Cols. (Citado en Ventura, 2016), el asertividad social es una habilidad que permite dar inicio, sostener o concluir las interrelaciones sociales, en momentos que se relacionan amistades y conocidos, etc.

El 39% (23) de personal docente y no docente señalan que hay un nivel alto de defensa de los derechos.

Este trabajo de investigación se encuentra relacionado con la investigación realizada por Trujillo (2014). Se puede manifestar en base a la conclusión

obtenida por el autor, que al inicio de la investigación se observó que el grupo de control presentó un déficit en el desarrollo de la asertividad.

Para Lorr y Cols. (Citado en Ventura, 2016) la defensa de derechos es la capacidad de hacer respetar los distintos derechos existentes, tanto de uno mismo como de los demás.

Se evidencia que el 37,3% de personal docente y no docente señalan que hay un nivel alto de independencia.

Este trabajo de investigación se encuentra relacionado con la investigación elaborada por Macías y Camargo (2013). Estos autores llegaron a la conclusión que existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y una serie de factores como son los procesos de enseñanza, aprendizaje, la convivencia educativa y la relación interpersonal.

Para Lorr y Cols. (Citado en Ventura, 2016), la independencia es la capacidad de poder desarrollar diferentes actividades de manera individual, como también en grupo en donde se relacionará de forma correcta dando a conocer su propio punto de vista y respetando la de los demás.

Se evidencia que el 32.2% (19) de personal docente y no docente coinciden que en la institución se presenta un nivel alto de liderazgo personal.

Esto se relaciona con lo hallado por Martínez (2018). En este trabajo se da a conocer que los docentes manifiestan tener un alto nivel de bienestar laboral lo cual se ve plasmado en la calidad educativa que brinda la institución.

Para Lorr y Cols. (Citado en Ventura, 2016), el liderazgo es el tener la capacidad de guiar o influenciar sobre una cierta población de individuos, el cual se caracterizará por desarrollar diferentes labores de manera eficiente y muy bien organizada.

Por otro lado, el 50.8% (30) de personal docente y no docente coinciden que en la institución se presenta un nivel medio de bienestar laboral.

Este trabajo se relaciona con lo hallado por Gonzales (2015) al contar con variables similares. Este autor considera que es posible señalar que el bienestar



laboral es fundamental para alcanzar un buen ambiente organizacional, además esto contribuye a la felicidad de los trabajadores, quienes estarán satisfechos con su labor.

Al respecto, Medina (2017) menciona que el bienestar laboral es el conjunto de condiciones que genera la institución para asegurar que cada trabajador se sienta satisfecho y conforme con la labor que desempeña.

De esta manera, el 55.9% (33) de personal docente y no docente coinciden que en la institución se presenta un nivel alto de bienestar personal.

Medina (2017) en su trabajo de investigación concluye que la gestión humana presenta una relación positiva y significativa con el bienestar laboral, esto se ve plasmado en el buen ambiente de trabajo que hay en la institución educativa, por lo que se puede afirmar que a medida que exista una adecuada gestión humana generará un buen bienestar laboral.

Para el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) el bienestar laboral comprende la acción de la institución para satisfacer aspectos referidos a la formación del trabajador de forma integral.

Del mismo modo, el 47.5% (28) de personal docente y no docente coinciden que en la institución se presenta un nivel medio de bienestar socio-afectivo.

Este trabajo se relaciona con lo hallado por Gonzales (2015) al contar con variables similares. Este autor considera que es posible señalar que el bienestar laboral es fundamental para alcanzar un buen ambiente organizacional, además de esto contribuye a la felicidad de los trabajadores, quienes estarán satisfechos con su labor.

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) considera que el bienestar socio-afectivo comprende la acción de la institución para satisfacer aspectos referidos a la estabilidad del trabajador, buscando lograr un equilibrio en los aspectos físicos, emocionales y sociales del trabajador a nivel personal, institucional, familiar y social.

Este trabajo se relaciona con los resultados encontrados por Martínez (2018), los cuales dan a conocer que los docentes manifiestan tener un nivel alto de

bienestar laboral, lo cual se ve presentado en la calidad educativa que brinda la institución.

Por último, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) considera que el bienestar ocupacional comprende la acción de la institución para satisfacer aspectos referidos al cumplimiento de las funciones laborales del trabajador.

#### **4.2. Análisis Inferencial.**

En la hipótesis general se comprueba que existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018, con valor de Rho Spearman calculado de 0.802.

Estos resultados son similares a los hallados por Macías y Camargo (2013). Estos autores llegaron a la conclusión que existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y una serie de factores como son los procesos de enseñanza aprendizaje, la convivencia educativa y la relación interpersonal.

Finalmente, este trabajo se vincula con lo encontrado por Medina (2017). Este autor concluye que la gestión humana presenta una relación positiva y significativa con el bienestar laboral, esto se ve plasmado en el buen ambiente de trabajo que hay en la institución educativa, por lo que se puede afirmar que a medida que exista una adecuada gestión humana generará un buen bienestar laboral.

## **V. CONCLUSIONES.**

- Se concluye que existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

- Se concluye que existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

- Se concluye que si existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

- Se concluye que existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

- Se concluye que existe relación entre el bienestar laboral y la asertividad social del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

- Se concluye que existe relación entre el bienestar laboral y la defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.

- Se concluye que existe relación entre el bienestar laboral y la independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

- Se concluye que existe relación entre el bienestar laboral y el liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

- Se recomienda al Ministerio de Educación a realizar actividades donde se fomente la comunicación asertiva y el bienestar laboral, ya que estas son importantes para el desarrollo de nuevas habilidades docentes las cuales contribuirán a una mejor enseñanza.

- A la Dirección Regional de Educación de Ica, diseñar talleres para los docentes y no docentes de la Región Ica sobre temas relacionados a la asertividad social y el bienestar personal. Estos talleres tienen la finalidad de desarrollar en ellos la capacidad para iniciar y mantener interacciones con colegas y autoridades. Por otro lado, también se busca el desarrollo de actividades de ayuda y servicio.

- Al director de la institución educativa, fomentar un ambiente de respeto, para que los docentes puedan desarrollar procesos permanentes de reflexión sobre su quehacer. También se les recomienda que organicen charlas sobre temas de prevención, educación y promoción de la salud del docente y su familia.

- A los docentes, se le sugiere pedir asesoría a un especialista en leyes, con el objetivo de que les brinde una charla informativa sobre la defensa de derechos, para que así adquieran conocimientos y la capacidad para defender sus derechos y rechazar las peticiones irrazonables.

- A los docentes participar de manera activa en la institución educativa, expresando de forma activa sus creencias, mostrando disposición para resistir activamente la presión de grupo y expresar con libertad sus opiniones. También se les recomienda influenciar a los otros en relaciones interpersonales problemáticas que exijan asumir responsabilidades.

## VII. REFERENCIAS.

- Abanto, W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Universidad de César Vallejo- escuela de post grado.
- Acuña, J. (2015). Estrategia didáctica fundamentada en la comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales entre tutores y estudiantes. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima.
- Archila, T (2013). Estrategias para una comunicación asertiva.
- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Caracas, editorial Episteme.
- Arias, L. O. (2014). *La comunicación asertiva y su influencia en las relaciones interpersonales en los estudiantes de primaria de una institución educativa en Chíncha - 2014*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Sede Chíncha. Oca- Perú.
- Berrocal, E. (2017). Comunicación asertiva y ética profesional en docentes de primaria de la Red 22, Ugel 01, San Juan de Miraflores. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Canales, A. (2017). Bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla – Callao, 2017. (Tesis de grado) Universidad César Vallejo.
- Chamorro, A. et. al. (2015). Desarrollo a escala humana: óptica de vida de tres individuos con discapacidad. Equidad Desarrollo. ISSN 1692-7311 • N.º 24: 185-209 • julio-diciembre.
- Estrada, T. y Graterol, L. (2015). La comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones interpersonales entre los docentes de educación para el trabajo, sub área comercial (Caso: U. E. P. “Santa Ana”, de la ciudad de Valencia- Edo Carabobo. Tesis de la Universidad de Carabobo; Bárbula.
- Felices, Y. (2018). Estrategias de comunicación asertiva en la calidad de servicio de una institución educativa, Los Aquijes-2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.

- Fuentes, I. (2010). Comunicación y asertividad entre padres e hijos(as) adolescentes de la Universidad de San Carlos de Guatemala – Guatemala.
- Gonzales, P. (2015). Bienestar laboral y personal en trabajadores de universidad. (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura. España.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Cuarta edición, Editorial Mc Graw Hill, Chile.
- Ildefonso, E. (2005). Técnicas de Encuesta. España - Madrid: Editorial Esic.
- Jiménez, L. (2017). Módulo de intervención para abrir canales de comunicación asertiva entre docentes, padres de familia y estudiantes de secundaria y media. (Tesis de maestría). Tecnológico de Monterrey; México.
- López, S. (2015). Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Escuintla.
- Macías, E. y Camargo, G. (2013). Comunicación asertiva entre docentes y estudiantes en la institución educativa. (Tesis de maestría). Corporación Universitaria Minuto de Dios; Bogotá.
- Martínez, S. (2018). Bienestar laboral y calidad educativa de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Los Aquijes, Ica- 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; sede Ica.
- Medina, W. (2017). Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Lima.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016). Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente. (En línea). (Consultado el 30 de abril del 2018). Recuperado en: [https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-190204\\_archivo\\_pdf\\_guia\\_programa.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf)
- Revista compromisorse. (2013). Los empleados cree que su empresa se preocupa por su bienestar laboral. Compromisore (Compromiso de responsabilidad social empresarial). Recuperado el 30/04/2018 en:

<http://www.compromisorse.com/rse/2013/12/05/el-538-de-los-empleados-cree-que-suempresa-se-preocupa-por-su-bienestar-laboral/>

Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica. México: Limusa.

Tobón, M. (2015). ¿Cómo influye el bienestar laboral en el éxito de una empresa?. Medellín.

Trujillo, R. (2014). La técnica del clown para mejorar la asertividad de las estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo. (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo.

Venegas, Z. (2014). Comunicación asertiva como estrategia gerencial en las organizaciones educativas. (Tesis de maestría). Universidad de Zulia, Venezuela.

Ventura, G. (2016). Influencia de la comunicación asertiva en el desempeño docente en una institución educativa - Ica. (Tesis doctoral).Universidad César Vallejo, Ica.



## **VII. ANEXOS.**

## ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos.

### Anexo 1.1 Cuestionario sobre comunicación asertiva.

# Cuestionario sobre la comunicación asertiva

**Condición laboral:..... Edad.....Sexo.....Años de servicio....**

A continuación encontrará una serie de preguntas destinadas a conocer su opinión sobre la comunicación asertiva. Marque con una "X" dentro del cuadrado según sea el grado de acuerdo o desacuerdo con la cuestión planteada.

Es preciso indicarle que no hay respuestas correctas o incorrectas, el único objeto conocer su opinión sobre las cuestiones planteadas. También es necesario señalar que el manejo de la información recopilada será confidencial y únicamente con fines de investigación. Muchas gracias por su colaboración.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

ITEMS	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1. Tengo la capacidad de iniciar conversaciones con los compañeros de mi trabajo					
2. Me resulta fácil relacionarme con los colegas de otras especialidades					
3. Si tengo alguna dificultad en mi trabajo pedagógico puedo recurrir sin problemas a los directivos para que me ayuden con mis dudas					
4. Tengo disposición para iniciar interacciones sociales cómodamente, en situaciones que implican extraños o figuras de autoridad.					
5. Manifiesto mis emociones libremente para expresar mis sentimientos en interacción con otras personas.					
6. Evito los dos extremos: por un lado la represión y por el otro la expresión agresiva y destructiva en la interacción social con otras personas.					
7. Me resulta fácil expresar la defensa de mis derechos individuales.					
8. Tengo la capacidad de defender mis derechos laborales en diversas interacciones a nivel de la institución educativa u otras instancias.					
9. Defiendo con vehemencia los espacios pedagógicos y temporales que me corresponden como profesional de la educación.					
10. Puedo decir "no" cuando alguna persona pide algo injusto.					
11. No tengo dificultades para rechazar peticiones irrazonables sobre la evaluación de los estudiantes.					
12. Expreso con asertividad mi discrepancia frente a situaciones de injusticia.					
13. En la interacción con mis colegas demuestro capacidad para					

resistir activamente la presión individual de otros colegas.					
14. Tengo capacidad para defender mi punto de vista personal con base en argumentos sólidos					
15. En las reuniones institucionales tengo disposición para resistir activamente la presión de grupo para obedecer y alinearme a lo que dice la mayoría.					
16. Considero que tengo la capacidad para expresar con libertad mis creencias					
17. Demuestro disposición para resistir activamente la presión de grupo y expresar con libertad mis opiniones					
18. Demuestro capacidad para la toma de decisiones adecuadas al margen de las opiniones de los demás.					
19. Demuestro disposición para conducir relaciones interpersonales problemáticas que exigen iniciativas.					
20. Tengo disposición para influenciar a los otros en relaciones interpersonales problemáticas que exigen asumir responsabilidades.					
21. Tengo la capacidad para promover la solución pacífica de conflictos a través de la búsqueda de consensos.					
22. Asumo las responsabilidades que me delegan en la institución educativa					
23. Me gusta tomar la iniciativa en diversas actividades de la institución educativa					
24. Motivo a otros colegas para emprender acciones a favor de la mejora de la calidad del servicio educativo					

### Ficha técnica del instrumento.

#### Descripción:

Características	Descripción
1.Nombre del instrumento	Cuestionario sobre la comunicación asertiva
2. Dimensiones que mide	D1. Asertividad social D2. Defensa de los derechos D3. Independencia D4. Liderazgo
3. Total de indicadores	12 indicadores
4.Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración total de la prueba	120 puntos
6.Tipo de administración	Directa con apoyo
7.Tiempo de administración	40 minutos
8. Constructo que evalúa	Comunicación asertiva
9. Área de aplicación	Pedagógica
10. Soporte	Lápiz, papel y borrador.
11.Fecha de elaboración	Mayo del 2018
12. Autoras	Quispe Pisconte Jessica Marianela Peralta Villamares Marilyn Marcelina.
13. Validez	Criterios de expertos

**Matriz de valoración general y por dimensiones del cuestionario sobre la comunicación asertiva.**

Niveles de logro del cuestionario sobre la comunicación asertiva				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Comunicación asertiva	24	120	24-43	Muy deficiente
			44-62	Deficiente
			63-81	Regular
			82-100	Bueno
			101-120	Muy bueno
Dimensiones de la comunicación asertiva				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
D1. Asertividad social	06	30	6-10	Muy deficiente
			11-15	Deficiente
			16-20	Regular
			21-25	Bueno
			26-30	Muy bueno
D2. Defensa de los derechos	06	30	6-10	Muy deficiente
			11-15	Deficiente
			16-20	Regular
			21-25	Bueno
			26-30	Muy bueno
D3. Independencia	06	30	6-10	Muy deficiente
			11-15	Deficiente
			16-20	Regular
			21-25	Bueno
			26-30	Muy bueno
D4. Liderazgo	06	30	6-10	Muy deficiente
			11-15	Deficiente
			16-20	Regular
			21-25	Bueno
			26-30	Muy bueno

### **Análisis de confiabilidad del instrumento.**

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario sobre comunicación asertiva” a una **muestra** no probabilística por conveniencia de 15 estudiantes de otra institución educativa con similares características a la muestra, de manera que no se afectó a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 24 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cuatro dimensiones del “Cuestionario sobre comunicación asertiva” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento es de 0.953, en promedio y de sus dimensiones (0.810 Asertividad social, 0.971 Defensa de los derechos, 0.971 Independencia y 0.972 Liderazgo) e ítem (oscilaron entre 0.970 y 0.972). Por lo que se considera que el “Cuestionario sobre comunicación asertiva” es confiable.

**Coeficiente de correlación corregido ítem – total.**

<b>Ítem</b>	<b>Asertividad social</b>	<b>Defensa de los derechos</b>	<b>Independencia</b>	<b>Liderazgo</b>
Ítem 01	.738			
Ítem 02	.777			
Ítem 03	.794			
Ítem 04	.706			
Ítem 05	.762			
Ítem 06	.658			
Ítem 07		.769		
Ítem 08		.799		
Ítem 09		.819		
Ítem 10		.716		
Ítem 11		.827		
Ítem 12		.838		
Ítem 13			.627	
Ítem 14			.831	
Ítem 15			.835	
Ítem 16			.866	
Ítem 17			.887	
Ítem 18			.850	
Ítem 19				.796
Ítem 20				.638
Ítem 21				.720
Ítem 22				.713
Ítem 23				.669
Ítem 24				.711
Correlación por dimensiones	.739	.795	.816	.707
<b>Correlación Total</b>	<b>.764</b>			

### Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach.

Ítem	Asertividad social	Defensa de los derechos	Independencia	Liderazgo
Ítem 01	.971			
Ítem 02	.971			
Ítem 03	.971			
Ítem 04	.972			
Ítem 05	.971			
Ítem 06	.972			
Ítem 07		.971		
Ítem 08		.971		
Ítem 09		.971		
Ítem 10		.972		
Ítem 11		.971		
Ítem 12		.971		
Ítem 13			.972	
Ítem 14			.971	
Ítem 15			.971	
Ítem 16			.970	
Ítem 17			.970	
Ítem 18			.970	
Ítem 19				.971
Ítem 20				.972
Ítem 21				.972
Ítem 22				.972
Ítem 23				.972
Ítem 24				.972
Confiabilidad por dimensiones	.810	.971	.971	.972
Confiabilidad Total				.972



Cuestionario sobre la comunicación asertiva.

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	S <sub>T</sub> <sup>2</sup>
1	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	2	4	5	3	2	93.00
2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	2	4	95.00
3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	78.00
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	110.00
5	5	5	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	5	3	3	2	2	4	2	1	4	4	3	4	67.00
6	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	115.00
7	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	5	105.00
8	4	4	2	4	4	5	3	2	2	5	3	2	2	5	5	3	4	4	5	5	5	4	2	4	88.00
9	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	103.00
10	3	4	3	5	2	4	2	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	89.00
11	5	5	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	5	3	3	94.00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24.00
13	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	89.00
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	119.00
15	5	5	5	4	5	1	3	3	5	5	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	97.00
r	0.76	0.80	0.81	0.73	0.78	0.69	0.79	0.82	0.84	0.75	0.84	0.85	0.70	0.85	0.85	0.88	0.90	0.86	0.81	0.67	0.74	0.74	0.70	0.73	18.90
Si <sup>2</sup>	1.16	1.09	1.23	1.18	1.40	1.96	1.71	1.57	1.97	2.33	1.57	1.58	1.36	1.32	1.02	1.45	1.36	1.00	1.33	1.69	0.93	1.09	1.13	1.09	

Valido Valido

K	24
ΣSi <sup>2</sup>	33.52
S <sub>T</sub> <sup>2</sup>	491.8
α	0.972

## Anexo 1.2 Cuestionario sobre bienestar laboral.

# Cuestionario sobre el bienestar laboral

**Condición laboral:..... Edad.....Sexo.....Años de servicio....**

A continuación encontrará una serie de preguntas destinadas a conocer su opinión sobre la bienestar laboral Marque con una "X" dentro del cuadrado según sea el grado de acuerdo o desacuerdo con la cuestión planteada.

Es preciso indicarle que no hay respuestas correctas o incorrectas, el único objeto conocer su opinión sobre las cuestiones planteadas. También es necesario señalar que el manejo de la información recopilada será confidencial y únicamente con fines de investigación. Muchas gracias por su colaboración.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

ITEMS	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1. En la institución se busca que el docente se desenvuelva con conducta ética, responsabilidad y compromiso.					
2. En la institución se busca que el docente desarrolle procesos permanentes de reflexión sobre su quehacer, para alcanzar sus metas					
3. En la institución se desarrollan acciones para procurar la salud integral de los docentes, incorporando prácticas saludables y mejorar la calidad de vida.					
4. Se realizan acciones encaminadas a la formación integral del servidor como persona, que le permitan desenvolverse en su vida profesional.					
5. Se realizan talleres o charlas para fortalecer capacidades en la gestión del proyecto de vida docente					
6. En la institución se realizan acciones para la asimilación de la nueva situación, del personal ante una situación de cese o retiro					
7. La institución brinda información para que los servidores conozcan las áreas ocupacionales que mayores posibilidades laborales ofrecen					
8. La institución desarrolla una política de preparación para un nuevo abordaje laboral ante una situación de cese o retiro					
9. Se realizan charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud del docente y su familia					
10. En la institución se gestionan jornadas de atención médica para el personal docente					
11. La dirección muestra preocupación por desarrollar talleres de régimen pensiones y riesgo laboral					
12. En la institución se promueven actividades culturales tales como danza, música, canto, teatro, poesía, pintura para el personal					
13. Se brindan facilidades para la realización de actividades de integración deportiva					
14. Se gestionan actividades de recreación y camaradería entre docentes					
15. Se motiva a los docentes para afrontar el rol docente en mejores condiciones					

16. Los directivos de la institución muestran preocupación por realizar talleres o charlas sobre la inteligencia emocional					
17. En la institución educativa se realizan acciones para dar a conocer la visión, misión, políticas y objetivos institucionales.					
18. En la institución educativa se busca mejorar en forma permanente el estilo de comunicación al interior de la entidad, y retroalimentación entre los niveles jerárquicos.					
19. Se busca incentivar el desarrollo de proyectos e iniciativas realizadas por los docentes, encaminados a mejorar métodos de enseñanza y aprendizaje para la comunidad escolar.					
20. En la institución educativa existe una política de incentivos para reconocer la labor destacada del personal docente					
21. Los directivos demuestran liderazgo pedagógico que motiva la labor docente					
22. Los directivos buscan fortalecer el trabajo en equipo en la institución					
23. En la institución se movilizan esfuerzos para que los docentes estén preparados frente a los cambios y transiciones en nuevas políticas curriculares					
24. Se busca desarrollar un sistema de solución de conflictos en forma pacífica, democrática e inclusiva.					

### Ficha técnica del instrumento.

#### Descripción:

<b>Características</b>	<b>Descripción</b>
<b>1.Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre el bienestar laboral
<b>2. Dimensiones que mide</b>	D1. Bienestar personal D2. Bienestar socio afectiva D3. Bienestar ocupacional
<b>3. Total de indicadores</b>	13 indicadores
<b>4.Tipo de puntuación</b>	Numérica
<b>5. Valoración total de la prueba</b>	120 puntos
<b>6.Tipo de administración</b>	Directa con apoyo
<b>7.Tiempo de administración</b>	40 minutos
<b>8. Constructo que evalúa</b>	Bienestar laboral
<b>9. Área de aplicación</b>	Pedagógica
<b>10. Soporte</b>	Lápiz, papel y borrador.
<b>11.Fecha de elaboración</b>	Mayo del 2018
<b>12. Autoras</b>	Quispe Pisconte Jessica Marianela Peralta Villamares Marilyn Marcelina.
<b>13. Validez</b>	Criterios de expertos

**Matriz de valoración general y por dimensiones del cuestionario sobre el bienestar laboral.**

Niveles de logro del cuestionario sobre el bienestar laboral				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Bienestar laboral	24	120	24-43	Muy bajo
			44-62	Bajo
			63-81	Medio
			82-100	Alto
			101-120	Muy alto
Dimensiones del bienestar laboral				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
D1. Bienestar personal	08	40	8-14	Muy bajo
			15-21	Bajo
			22-27	Medio
			28-33	Alto
			34-40	Muy alto
D2. Bienestar socio afectiva	08	40	8-14	Muy bajo
			15-21	Bajo
			22-27	Medio
			28-33	Alto
			34-40	Muy alto
D3. Bienestar ocupacional	08	40	8-14	Muy bajo
			15-21	Bajo
			22-27	Medio
			28-33	Alto
			34-40	Muy alto

### **Análisis de confiabilidad del instrumento.**

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario sobre bienestar social” a una **muestra** no probabilística por conveniencia de 15 estudiantes de otra institución educativa con similares características a la muestra, de manera que no se afectó a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 24 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus tres dimensiones del “Cuestionario sobre bienestar social” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento es de 0.944, en promedio y de sus dimensiones (0.942 Bienestar personal, 0.941 Bienestar socio afectiva y 0.942 Bienestar ocupacional) e ítem (oscilaron entre 0.938 y 0.944). Por lo que se considera que el “Cuestionario sobre bienestar laboral” es confiable.

**Coeficiente de correlación corregido ítem – total.**

<b>Ítem</b>	<b>Bienestar personal</b>	<b>Bienestar socio afectiva</b>	<b>Bienestar ocupacional</b>
Ítem 01	.503		
Ítem 02	.468		
Ítem 03	.677		
Ítem 04	.625		
Ítem 05	.673		
Ítem 06	.659		
Ítem 07	.625		
Ítem 08	.317		
Ítem 09		.488	
Ítem 10		.341	
Ítem 11		.431	
Ítem 12		.666	
Ítem 13		.724	
Ítem 14		.880	
Ítem 15		.869	
Ítem 16		.841	
Ítem 17			.581
Ítem 18			.838
Ítem 19			.704
Ítem 20			.381
Ítem 21			.588
Ítem 22			.837
Ítem 23			.797
Ítem 24			.472
Correlación por dimensiones	.568	.655	.650
<b>Correlación Total</b>	<b>.624</b>		

### Coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach.

Ítem	Bienestar personal	Bienestar socio afectiva	Bienestar ocupacional
Ítem 01	.943		
Ítem 02	.943		
Ítem 03	.941		
Ítem 04	.942		
Ítem 05	.941		
Ítem 06	.941		
Ítem 07	.942		
Ítem 08	.945		
Ítem 09		.943	
Ítem 10		.945	
Ítem 11		.944	
Ítem 12		.941	
Ítem 13		.940	
Ítem 14		.938	
Ítem 15		.938	
Ítem 16		.939	
Ítem 17			.942
Ítem 18			.939
Ítem 19			.941
Ítem 20			.946
Ítem 21			.942
Ítem 22			.939
Ítem 23			.939
Ítem 24			.944
Confiabilidad por dimensiones	.942	.941	.942
Confiabilidad Total	.944		



**Cuestionario sobre el bienestar laboral.**

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	$S_T^2$
<b>1</b>	4	4	3	4	3	5	3	2	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	<b>93.00</b>
<b>2</b>	5	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	<b>84.00</b>
<b>3</b>	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>76.00</b>
<b>4</b>	5	5	3	3	3	4	4	3	2	2	1	1	5	3	3	2	4	3	2	1	4	4	3	4	<b>74.00</b>
<b>5</b>	5	5	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	5	3	3	2	4	3	2	1	4	4	3	4	<b>68.00</b>
<b>6</b>	5	4	5	5	4	3	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	<b>99.00</b>
<b>7</b>	4	4	4	4	5	3	4	3	4	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	<b>96.00</b>
<b>8</b>	4	4	4	4	4	1	2	2	1	3	3	1	1	1	1	2	2	2	5	3	3	3	2	3	<b>61.00</b>
<b>9</b>	4	4	5	4	3	5	5	2	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>97.00</b>
<b>10</b>	3	4	3	5	2	4	2	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	1	1	1	1	<b>66.00</b>
<b>11</b>	5	5	3	3	1	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	5	1	2	2	2	2	2	3	<b>53.00</b>
<b>12</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>26.00</b>
<b>13</b>	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	5	3	3	2	4	3	4	1	5	4	2	5	<b>87.00</b>
<b>14</b>	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	1	2	5	5	5	<b>97.00</b>
<b>15</b>	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	5	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4	<b>76.00</b>
<b>r</b>	<b>0.55</b>	<b>0.51</b>	<b>0.70</b>	<b>0.65</b>	<b>0.70</b>	<b>0.70</b>	<b>0.66</b>	<b>0.36</b>	<b>0.53</b>	<b>0.39</b>	<b>0.48</b>	<b>0.71</b>	<b>0.76</b>	<b>0.89</b>	<b>0.89</b>	<b>0.86</b>	<b>0.62</b>	<b>0.86</b>	<b>0.74</b>	<b>0.45</b>	<b>0.63</b>	<b>0.86</b>	<b>0.82</b>	<b>0.52</b>	<b>15.83</b>
<b>Si<sup>2</sup></b>	<b>1.40</b>	<b>0.86</b>	<b>1.05</b>	<b>0.91</b>	<b>1.18</b>	<b>1.80</b>	<b>1.40</b>	<b>0.86</b>	<b>1.09</b>	<b>1.32</b>	<b>1.29</b>	<b>2.65</b>	<b>2.09</b>	<b>1.80</b>	<b>1.93</b>	<b>1.66</b>	<b>1.13</b>	<b>1.40</b>	<b>1.57</b>	<b>2.33</b>	<b>1.66</b>	<b>1.71</b>	<b>1.47</b>	<b>1.69</b>	
Valido Valido																									

<b>K</b>	<b>24</b>
<b><math>\Sigma Si^2</math></b>	<b>36.22</b>
<b><math>S_T^2</math></b>	<b>379.72</b>
<b><math>\alpha</math></b>	<b>0.944</b>

### MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE X: COMUNICACIÓN ASERTIVA.

**Título:** Comunicación asertiva y bienestar laboral en el personal docente y no docente de una institución educativa de Ica -2018.

**Autoras:** Br. Quispe Pisconte Jessica Marianela

Br. Peralta Villamares Marilyn Marcelina.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
COMUNICACIÓN ASERTIVA	D1. Asertividad social	Capacidad para iniciar y mantener interacciones con amigos	1. Tengo la capacidad de iniciar conversaciones con mis compañeros de trabajo						✓		✓		✓				
			2. Me resulta fácil relacionarme con mis colegas de otras especialidades						✓		✓		✓				
		Capacidad para mantener interacciones sociales con autoridades	3. Si tengo alguna dificultad en mi trabajo pedagógica puedo recurrir sin problemas a los directivos						✓		✓		✓		✓		
			4. Tengo disposición para iniciar interacciones sociales fácil y cómodamente, en situaciones que implican extraños o figuras de autoridad.						✓		✓		✓		✓		
		Expresión libre de sentimientos	5. Manifiesto mis emociones libremente para expresar mis sentimientos en interacción con otras personas.						✓		✓		✓		✓		
			6. Evito los dos extremos: por un lado la represión y por el otro la expresión agresiva y destructiva en la interacción social con otras personas.						✓		✓		✓		✓		

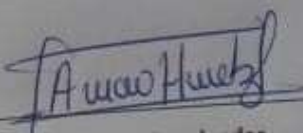
D2. Defensa de los derechos	Capacidad para defender sus derechos	7. Me resulta fácil expresar la defensa de mis derechos individuales.							✓		✓		✓	✓		
		8. Tengo la capacidad de defender mis derechos laborales en diversas interacciones a nivel de la institución educativa u otras instancias.							✓		✓		✓	✓		
		9. Defiendo con vehemencia los espacios pedagógicos y temporales que me corresponden como profesional de la educación.							✓		✓		✓	✓		
	Capacidad para rechazar peticiones irrazonables	10. Puedo expresar mi negativa y decir "no" cuando alguna persona pide algo injusto.							✓		✓		✓	✓		
		11. No tengo dificultades para rechazar peticiones irrazonables sobre la evaluación de los estudiantes.							✓		✓		✓	✓		
		12. Expreso con asertividad mi discrepancia frente a situaciones de injusticia.							✓		✓		✓	✓		
	Disposición para resistir la presión individual	13. En la interacción con mis colegas demuestro capacidad para resistir activamente la presión individual de otros colegas.							✓		✓		✓	✓		
		14. Tengo capacidad para defender mi punto de vista personal con base en argumentos sólidos							✓		✓		✓	✓		
	Disposición para resistir la presión grupal	15. En las asambleas institucionales tiene disposición para resistir activamente la presión de grupo para obedecer y alinearse a lo que dice la mayoría.							✓		✓		✓	✓		
		16. Usted considera que tiene la capacidad para expresar con libertad sus creencias							✓		✓		✓	✓		

D4. Liderazgo	Capacidad para expresar las opiniones y creencias propias	17. Demuestras disposición para resistir activamente la presión de grupo y expresar con libertad sus opiniones propias							✓		✓		✓		✓	
	Toma de decisiones	18. Demuestro capacidad para la toma de decisiones adecuadas al margen de las opiniones de los demás.							✓		✓		✓		✓	
	Disposición para dirigir interacciones	19. Demuestro disposición para conducir relaciones interpersonales problemáticas que exigen iniciativas.							✓		✓		✓		✓	
		20. Tengo disposición para influenciar a los otros en relaciones interpersonales problemáticas que exigen asumir responsabilidades.							✓		✓		✓		✓	
		21. Tengo la capacidad para promover la solución pacífica de conflictos a través de la búsqueda de consensos.							✓		✓		✓		✓	
	Asume responsabilidades	22. Asumo las responsabilidades que me delegan en la institución educativa							✓		✓		✓		✓	
	Demuestra iniciativa	23. Me gusta tomar la iniciativa en diversas actividades de la institución educativa							✓		✓		✓		✓	
		24. Motivo a otros colegas para emprender acciones a favor de la mejora de la calidad del servicio educativo							✓		✓		✓		✓	

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA"  
**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA  
**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FERMIN TANGUIS"  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Arnao Hernández, Victoria Angélica  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister en Administración de la Educación  
**VALORACIÓN**

Muy Bueno	<del>Bueno</del>	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	------------------	---------	------------	----------------

  
Firma del evaluador

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA"

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FERMIN TANGUIS"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Huashuayo Llamocca, Diana

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctora en Educación

**VALORACIÓN**

Muy Bueno	<del>Bueno</del>	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	------------------	---------	------------	----------------



\_\_\_\_\_  
DRA. HUASHUAYO LLAMOCCA, DIANA



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA"

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FERMIN TANGUIS"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Senia Lilia Meza Huamani

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Dra en Administración de la Educación

**VALORACIÓN**

Muy Bueno	<del>Bueno</del>	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	------------------	---------	------------	----------------

  
**Dra. Senia Lilia Meza Huamani**  
CPE: 1341548072

Firma del evaluador

# MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE Y: BIENESTAR LABORAL

Título: Comunicación asertiva y bienestar laboral en el personal docente y no docente de una institución educativa de Ica -2018.

Autoras: Br. Quispe Pisconte Jessica Marianela

Br. Peralta Villamares Marilyn Marcelina.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
BIENESTAR LABORAL	D1. Bienestar personal	Gestión de la autoformación y práctica de la ética	1. En la institución se busca que el docente se desenvuelva con conducta ética, responsabilidad y compromiso.						✓		✓		✓		✓		
			2. En la institución se busca que el docente desarrolle procesos permanentes de reflexión sobre su quehacer, para alcanzar sus metas						✓		✓		✓		✓		
			3. En la institución se desarrollan acciones para procurar la salud integral de los docentes, incorporando prácticas saludables y mejorar la calidad de vida.						✓		✓		✓		✓		
		Formación integral	4. Se realizan acciones encaminadas a la formación integral del servidor como persona, que le permitan desenvolverse en su vida profesional.						✓		✓		✓		✓		
		Desarrollo de proyectos de vida.	5. Se realizan talleres o charlas para fortalecer capacidades en la gestión del proyecto de vida docente						✓		✓		✓		✓		



D2. Bienestar socio afectiva	Desvinculación laboral asistida	6. En la institución se realizan acciones para la asimilación de la nueva situación, del personal ante una situación de cese o retiro							✓	✓	✓	✓	
		7. La institución brinda información para que los servidores conozcan las áreas ocupacionales que mayores posibilidades laborales ofrecen							✓	✓	✓	✓	
		8. La institución desarrolla una política de Preparación para un nuevo abordaje laboral ante una situación de cese o retiro							✓	✓	✓	✓	
	Bienestar social integral	9. Se realizan charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud del docente y su familia.							✓	✓	✓	✓	
		10. En la institución se gestionan jornadas de atención médica para el personal.							✓	✓	✓	✓	
		11. La dirección muestra preocupación por desarrollar talleres de régimen pensiones y riesgo laboral							✓	✓	✓	✓	
	Recreación y Cultura	12. En la institución se promocionan actividades culturales tales como danza, música, canto, teatro, poesía, pintura para el personal							✓	✓	✓	✓	
		13. Se brindan facilidades para la realización de actividades de integración deportiva							✓	✓	✓	✓	
		14. Se gestionan actividades de recreación y camaradería entre docentes							✓	✓	✓	✓	
	Motivación	15. Se motiva a los docentes para afrontar el rol docente en mejores condiciones							✓	✓	✓	✓	
	Fortalecimiento de la inteligencia emocional	16. Los directivos de la institución muestran preocupación por realizar talleres o charlas sobre la inteligencia emocional							✓	✓	✓	✓	

D3. Bienestar ocupacional	Mejora del clima organizacional	17. En la institución educativa se realizan acciones para dar a conocer la visión, misión, políticas y objetivos institucionales.						✓		✓		✓		✓		
		18. En la institución educativa se busca mejorar en forma permanente el estilo de comunicación al interior de la entidad, y retroalimentación entre los niveles jerárquicos.						✓		✓		✓		✓		
	Política de incentivos	19. Se busca incentivar el desarrollo de proyectos e iniciativas realizadas por los docentes, encaminados a mejorar métodos de enseñanza y aprendizaje para la comunidad escolar.						✓		✓		✓		✓		
		20. En la institución educativa existe una política de incentivos para reconocer la labor destacada del personal						✓		✓		✓		✓		
	Estilo de dirección	21. Los directivos expresan un liderazgo pedagógico que motiva la labor docente						✓		✓		✓		✓		
		22. Los directivos buscan fortalecer el trabajo en equipo en la institución						✓		✓		✓		✓		
	Gestión del cambio	23. En la institución se movilizan esfuerzos para que los docentes estén preparados frente a los cambios y transiciones en nuevas políticas curriculares						✓		✓		✓		✓		
	Solución de conflictos	24. SE busca desarrollar un sistema de solución de conflictos en forma pacífica, democrática e inclusiva.						✓		✓		✓		✓		

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE EL BIENESTAR LABORAL "

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DEL BIENESTAR LABORAL

**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FERMIN TANGUIS"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Huashuayo Llamocca, Diana

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctora en Educación

**VALORACIÓN**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
**DRA. HUASHUAYO LLAMOCCA, DIANA**

Firma del evaluador

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** " CUESTIONARIO SOBRE EL BIENESTAR LABORAL "

**OBJETIVO** : DETERMINAR EL NIVEL DEL BIENESTAR LABORAL

**DIRIGIDO A** : PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FERMIN TANGUIS"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** : Senia Lilia Meza Huamani

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Dra en Administración de la Educación

**VALORACIÓN**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------



**Dra. Senia Lilia Meza Huamani**  
CPP: 1341548072

Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " CUESTIONARIO SOBRE EL BIENESTAR LABORAL "

OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DEL BIENESTAR LABORAL

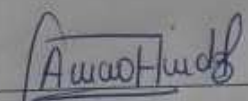
DIRIGIDO A : PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FERMIN TANGUIS"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Arnao Hernández; Victoria Angélica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración de la Educación

VALORACIÓN

Muy Bueno	<del>Bueno</del>	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	------------------	---------	------------	----------------

  
Firma del evaluador

## Anexo 2: Constancias emitidas.

### Anexo 2.1 Constancia de prueba piloto.



GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
Dirección Regional de Educación - Ica  
I.E.N° 22305 "Julio César Tello" Urb. San Joaquín  
Aniversario Institucional 27 de Octubre 1963  
"Juventud, Cultura y Trabajo del Perú"

---

**"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"**

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JULIO CESAR TELLO" – ICA, EXPIDE LA PRESENTE:

## CONSTANCIA

Que las maestras, Marilyn Marcelina Peralta Villameres y Jessica Marianela Quispe Pisconte, estudiantes de la escuela de postgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" de Trujillo – Sede Ica, aplicaron la prueba piloto de los instrumentos de recolección de datos denominados: **"Cuestionario sobre Comunicación Asertiva"** y **"Cuestionario sobre Bienestar laboral"** de su tesis titulada: **"COMUNICACIÓN ASERTIVA Y BIENESTAR LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE ICA, 2018"**

La aplicación de la prueba piloto de los instrumentos de recolección de datos se realizó los días 29 de mayo, 01 y 02 de junio del 2018 al personal docente y no docente que labora en ésta institución educativa.

Se expide la presente Constancia a solicitud de las interesadas para los fines que estimen convenientes.

Ica, 09 de Julio del 2018.



I.E. " JULIO C. TELLO "

Mg. José R. Hernández Barreto  
DIRECTOR



## Anexo 2.2 Constancia de aplicación de instrumentos.



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE ICA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
**"FERMIN TANGÜIS"**  
*"Estudio, trabajo y disciplina valores de nuestra formación"*  
24 - AGOSTO - 1959



---

**"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"**

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FERMIN TANGÜIS" – ICA, EXPIDE LA PRESENTE:

# CONSTANCIA

Que, las docentes **Marilyn Marcelina Peralta Villamares** y **Jessica Marianela Quispe Pisconte**, estudiantes de la Escuela de Postgrado en Maestría con mención en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo – Sede Ica; **APLICARON** los instrumentos de recolección de datos denominados: **"CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN ASERTIVA"** y **"CUESTIONARIO SOBRE BIENESTAR LABORAL"** de su tesis titulada: **"COMUNICACIÓN ASERTIVA Y BIENESTAR LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y NO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FERMÍN TANGÜIS ICA, 2018"**

La aplicación de los instrumentos de recolección de datos se realizó del 05 al 15 de junio del 2018 al personal docente y no docente que laboran en esta Institución Educativa, quienes son parte de la muestra de estudio de la presente investigación.

Se expide la presente Constancia a solicitud de las interesadas para los fines que estimen convenientes.

Ica. 09 de Julio del 2018.



Dr. Moisés A. Dos Cellos  
DIRECTOR  
I.E. FERMIN TANGÜIS

---

Km. 304 Panamericana Sur – La – Angostura – Ica  
e-mail: [fermintanguis@hotmail.com](mailto:fermintanguis@hotmail.com)

056-238728

### ANEXO 3: Registro de datos.

#### Anexo 3.1 Registro de datos de comunicación asertiva.

	D1. Asertividad social						D2. Defensa de los derechos						D3. Independencia						D4. Liderazgo						D1	D2	D3	D4	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24					
1	5	4	2	3	5	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	24	22	25	26	97
2	5	5	3	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	24	27	26	24	101
3	2	2	3	4	5	3	3	5	2	5	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	19	22	20	20	81
4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	18	13	12	13	56
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	30	29	30	118
6	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	17	24	24	21	86
7	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	20	23	18	20	81
8	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	25	30	28	29	112
9	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	23	22	22	22	89
10	4	4	3	3	3	2	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	19	24	24	26	93
11	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	24	25	25	25	99
12	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	4	1	3	2	2	4	1	2	2	3	3	1	2	13	11	13	13	50
13	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	28	29	30	29	116
14	5	5	2	3	1	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	20	24	28	27	99
15	1	2	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	10	9	10	10	39
16	5	3	5	2	4	1	3	4	5	2	1	5	2	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	20	20	17	18	75
17	3	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	19	20	23	23	85
18	4	2	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	23	26	26	26	101



19	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	28	22	26	24	100
20	1	5	1	3	1	2	1	2	5	2	5	3	5	5	2	1	2	2	3	2	5	1	5	2	13	18	17	18	66
21	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	23	27	28	23	101
22	3	1	2	4	1	3	2	4	2	4	1	5	2	5	2	4	1	5	2	2	4	1	4	2	14	18	19	15	66
23	5	1	4	5	2	3	5	4	2	5	3	5	4	2	1	5	5	4	3	3	4	5	4	4	20	24	21	23	88
24	3	5	3	4	5	5	2	4	3	5	5	3	5	3	5	2	4	5	3	5	2	3	2	5	25	22	24	20	91
25	4	4	2	3	3	1	3	3	2	1	3	3	1	5	2	4	1	4	1	3	2	4	3	4	17	15	17	17	66
26	5	5	2	4	2	1	4	5	2	3	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	19	23	24	25	91
27	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	29	30	30	117
28	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	14	9	11	14	48
29	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	27	30	30	26	113
30	4	2	5	4	2	2	3	4	2	5	1	2	5	4	2	3	2	1	4	3	1	5	1	3	19	17	17	17	70
31	4	5	2	2	4	5	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	22	20	21	24	87
32	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	4	3	1	4	4	4	3	3	3	3	4	1	3	1	17	18	19	15	69
33	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	22	22	21	24	89
34	2	4	3	3	1	3	4	3	1	5	1	2	1	2	1	5	4	3	4	1	3	3	2	3	16	16	16	16	64
35	3	1	1	4	1	2	2	1	5	1	3	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	5	4	2	12	13	11	15	51
36	4	3	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	2	5	5	4	5	5	20	28	22	26	96
37	5	5	4	2	4	3	5	4	5	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	2	5	2	5	5	23	24	17	23	87
38	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	1	5	2	1	4	13	13	15	15	56
39	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	20	24	24	23	91
40	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	24	24	25	28	101
41	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	28	28	28	29	113
42	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	2	4	5	4	3	4	2	5	5	5	23	25	22	24	94
43	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	5	2	2	3	3	4	4	3	3	20	19	19	20	78
44	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	2	5	3	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4	5	22	23	25	26	96

45	3	3	5	2	5	5	3	2	4	5	4	4	5	5	3	2	4	4	5	5	3	2	5	4	23	22	23	24	92	
46	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	30	28	27	27	112
47	4	4	3	3	3	2	3	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	19	24	20	27	90	
48	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	28	29	28	28	113
49	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	28	29	29	29	115	
50	4	3	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	17	17	20	20	74
51	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	5	3	3	23	27	25	23	98	
52	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	30	28	24	29	111	
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	8	6	26	
54	4	3	3	4	2	2	3	5	2	3	3	2	1	5	2	2	3	3	2	4	1	3	2	4	18	18	16	16	68	
55	5	4	5	4	3	3	5	5	3	5	3	4	5	4	2	2	5	4	5	4	3	5	4	4	24	25	22	25	96	
56	5	1	3	5	5	1	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	2	5	3	4	20	27	26	24	97	
57	4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	4	3	4	20	21	21	20	82	
58	3	1	5	2	1	5	2	1	3	5	2	3	5	2	1	4	2	2	3	4	3	3	1	2	17	16	16	16	65	
59	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	2	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	23	25	24	23	95	

### Anexo 3.2 Registro de datos de bienestar laboral.

	D1. Bienestar personal								D2. Bienestar socio afectiva								D3. Bienestar ocupacional								D1	D2	D3	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24				
1	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	23	22	26	71
2	5	5	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	5	3	4	2	3	4	4	5	26	22	30	78
3	4	4	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	20	12	20	52
4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	21	22	23	66
5	5	4	5	5	4	2	5	1	5	1	1	5	4	5	5	2	5	5	1	5	3	4	2	3	31	28	28	87
6	5	5	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	5	3	1	4	3	2	4	2	3	3	3	3	22	22	23	67
7	5	5	2	4	1	1	3	1	1	1	1	1	5	3	4	4	5	4	4	1	5	4	4	5	22	20	32	74
8	5	3	4	3	2	2	5	2	4	1	1	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	2	4	26	26	30	82
9	4	5	5	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	30	22	23	75
10	5	4	1	4	1	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	2	1	3	2	4	2	5	26	34	23	83
11	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	28	29	28	85
12	4	3	2	4	2	1	3	2	3	1	2	1	1	1	2	1	4	2	2	1	4	2	2	4	21	12	21	54
13	5	5	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	5	5	2	3	3	2	4	2	3	3	26	29	22	77
14	5	4	3	3	2	2	2	4	4	2	2	1	3	2	4	3	5	5	4	2	4	4	3	4	25	21	31	77
15	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	11	12	12	35
16	4	2	3	3	5	2	1	2	4	2	2	3	5	5	4	3	2	3	3	2	5	2	4	5	22	28	26	76
17	5	5	4	2	2	1	3	2	4	4	1	4	3	2	2	2	4	3	2	1	3	2	2	4	24	22	21	67
18	5	5	4	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	26	16	36	78
19	4	4	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	4	5	2	3	25	22	26	73
20	5	3	2	3	2	1	2	1	3	1	2	1	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2	19	16	21	56
21	5	5	3	4	3	1	1	1	3	3	1	1	2	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	23	22	37	82

22	4	3	2	2	4	2	2	3	1	3	1	2	2	1	3	3	3	3	4	1	2	1	2	1	22	16	17	55
23	4	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	4	3	3	2	5	3	3	3	4	5	3	4	21	19	30	70
24	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	5	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	3	3	30	29	29	88
25	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	2	13	13	15	41
26	4	4	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	20	16	24	60
27	5	3	2	4	2	1	5	4	3	1	3	2	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	26	26	37	89
28	5	4	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	20	20	22	62
29	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	5	5	5	3	5	4	4	2	4	4	5	5	32	30	33	95
30	5	5	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	22	17	21	60
31	5	5	2	4	3	2	4	2	2	2	2	4	5	3	3	4	3	4	4	1	3	4	4	4	27	25	27	79
32	4	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	5	3	5	1	4	4	5	4	16	18	31	65
33	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	5	30	27	30	87
34	5	5	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	22	16	27	65
35	2	5	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	5	4	3	3	1	3	3	2	4	5	2	2	20	22	22	64
36	5	4	3	2	3	5	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4	25	17	26	68
37	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	32	22	10	64
38	5	3	1	5	1	2	2	1	4	1	1	4	3	3	1	3	4	3	3	1	3	1	3	2	20	20	20	60
39	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	29	24	28	81
40	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	2	2	4	4	5	5	5	5	3	5	2	5	5	30	28	35	93
41	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	28	29	32	89
42	5	5	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	4	25	24	27	76
43	5	4	3	3	3	5	3	1	3	1	3	3	3	3	3	5	4	5	5	2	5	4	3	5	27	25	34	86
44	4	5	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	5	27	22	27	76
45	3	3	1	1	2	1	4	4	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	4	5	5	3	3	5	19	27	32	78
46	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	35	34	32	101

47	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	2	1	3	4	4	3	28	27	25	80
48	5	4	3	4	5	2	4	1	3	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	1	3	5	5	4	28	31	29	88	
49	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	36	25	27	88	
50	4	4	4	4	3	2	1	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	24	20	23	67	
51	5	4	3	3	3	2	4	2	3	1	2	1	5	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	26	22	34	82	
52	5	4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5	33	35	33	101	
53	1	1	2	1	1	2	2	4	2	3	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	14	13	10	37	
54	4	5	3	2	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	1	4	4	3	2	4	20	18	23	61	
55	4	5	3	2	4	1	2	1	2	1	2	4	5	3	2	2	4	4	3	1	4	4	4	4	22	21	28	71	
56	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	25	22	26	73	
57	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	26	19	19	64	
58	5	4	5	2	3	4	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3		3	27	21	21	69	
59	3	4	5	3	3	4	5	2	1	3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	29	21	26	76	

## **Anexo 4. Artículo científico.**

### **ARTÍCULO CIENTÍFICO.**

Comunicación asertiva y bienestar laboral en el personal docente y no docente de una institución educativa de Ica -2018.

**QUISPE PISCONTE, Jessica Marianela**

**Jessicaquispe18@yahoo.es**

**PERALTA VILLAMARES, Marilyn Marcelina**

**Marilynperalta01@outlook.com**

### **RESUMEN.**

La presente tesis tiene la finalidad de determinar la relación de la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

En la presente investigación se usó la metodología cuantitativa de tipo no experimental. El diseño es descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo considerado por 70 trabajadores tanto el personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”. La muestra estuvo considerada por 59 trabajadores elegidos mediante el muestro probabilístico. La técnica fue la encuesta. Se han elaborado dos cuestionarios un cuestionario de comunicación asertiva y un cuestionario de bienestar laboral validado y analizado por el estadístico Alpha de Cronbach. La estadística utilizada fue la descriptiva e inferencial mediante la correlación de Rho de Spearman.

Los resultados demuestran que existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018 con un valor de Rho Spearman calculado de 0.802 que significa que a mayor nivel de comunicación asertiva mejor será el bienestar laboral y viceversa.

Palabras Clave: Comunicación, asertiva, bienestar y laboral.

### **ABSTRACT.**

The present thesis has purpose to determine the relationship between assertive communication and work well-being of the teaching and non-teaching staff of the "Fermin Tangüis" Educational Institution in the district of Ica during the 2018 academic year.

In the present reseach, the non-experimental quantitative methodology was used. The design is descriptive correlational. The study population was considered by 70 workers both teaching and non-teaching staff of the Educational Institution "Fermin Tangüis". The sample was considered by 59 workers chosen through probabilistic sampling. The technique was the survey. Two questionnaires have been elaborated: an assertive communication questionnaire and a validated labor welfare questionnaire analyzed by the Cronbach alpha statistic. The statistic used was the descriptive and inferential one by Spearman's Rho correlation.

The results show that there is a significant relationship between the assertive communication and the work well-being of the teaching and non-teaching staff of the "Fermin Tangüis" Educational Institution of the district of Ica during the academic year 2018 with a value of Rho Spearman calculated of 0.802 it means that a higher level of assertive communication will better work well-being and both.

Keywords: Communication, assertive, welfare and work.

## INTRODUCCIÓN.

Las instituciones, sin importar su tamaño, tipo o actividad a la que se dediquen, siempre cuentan con un conjunto de personas que desarrollan acciones y cumplen roles que permitan el funcionamiento de la institución, es decir, se unen para lograr alcanzar una meta u objetivo, siendo necesario una adecuada comunicación entre ellos y un adecuado estado de bienestar de cada miembro.

La institución educativa no es ajena a esta realidad, ya que requiere de un ambiente y de las condiciones, tales como el entorno y la comunicación, como factores primordiales que lo inciten a cumplir sus labores de forma óptima. Sin embargo, en muchos casos, estos son aspectos que no se llegan a tener en cuenta dentro de la institución.

Asimismo en el transcurso de la historia, la humanidad permanentemente se encuentra en la búsqueda de su estabilidad laboral, económica, social y cultural. Hace varias décadas el bienestar laboral es considerado como una opción que integra lo teórico y lo psicosocial. Sin embargo estudios especializados en los últimos años, han demostrado que gran parte de los trabajadores padecen algún tipo de enfermedad laboral o se encuentran insatisfechos con los beneficios que la institución en la cual laboran les ofrece, esto perjudica considerablemente el bienestar de los trabajadores, afectando así el desempeño dentro y fuera de la organización.

En el contexto internacional se observa que en Guatemala, según Fuentes (2010), se vienen desarrollando políticas educativas que favorecen la comunicación asertiva entre docentes, la cual tiene como resultado unas relaciones sanas que influyen en la autoestima individual y una adecuada comunicación entre ellos.

En cuanto al bienestar laboral, en este país son escasos los estudios, a pesar de ello, hace varios años es considerado un tema importante por las instituciones, porque busca conocer la importancia del bienestar integral de los trabajadores, promover su desarrollo personal, motivarlos y mantenerlos en un estado de salud óptimo. De tal forma que la organización se beneficie, al tener una fuerza laboral de alto rendimiento. Por otro lado los trabajadores se sentirán cómodos y comprometidos con la labor que cumplen dentro de la organización. (López, 2015).

En el contexto nacional, la comunicación asertiva entre directivos y docentes en las instituciones educativas, del país, es una problemática que inicia como resultado de las experiencias adquiridas durante la trayectoria de ética profesional donde se pudo observar que la comunicación no es clara ni enérgica en las diferentes formas de comunicación asertiva, ocasionando así, malos entendidos de manera constante (Berrocal, 2017).

Respecto a la información de este país, hay pocos estudios sobre bienestar laboral, sin embargo, éste debería ser uno de los temas primordiales que se debe de tener en cuenta en las organizaciones ya que, busca comprender la importancia del bienestar integral de los trabajadores; así como incentivarlos, promover su desarrollo personal y conservarlos en un estado de salud óptimo. Si se lograra que el

empleado se sienta cómodo en su centro de labores, ello va a contribuir a que su desempeño sea proactivo y a la vez produzca satisfactoriamente para la organización donde labora (Canales, 2017).

Muchos docentes de las diferentes instituciones del Perú consideran que no existe una adecuada comunicación asertiva lo cual dificulta el cumplimiento de objetivos, asimismo no sienten que exista un adecuado bienestar laboral, se sienten vulnerables y muchas veces explotados, percibiendo sueldos que no compensan la labor que realizan; es por ello que se debe reconsiderar y valorar el rol de los docentes en el progreso del país.

En el contexto local la Institución Educativa “Fermín Tangüis”, no es ajena a la realidad que se evidencia en otras instituciones educativas del país en donde existen una serie de falencias respecto a la comunicación de los actores educativos, en donde muchas veces no se realiza de manera asertiva; por lo que influye de manera negativa en el desarrollo de las labores; es decir que muchas veces no existe una asertividad social, no hay independencia por parte de los docentes y no docentes así como la falta de liderazgo.

En cuanto al bienestar laboral, se percibe que los docentes y no docentes consideran que no existe un bienestar laboral, en donde se respete aspectos personales, socioafectivos y ocupacionales. Es por ello que surge la necesidad de realizar la tesis titulada: Comunicación asertiva y bienestar laboral en el personal docente y no docente de una institución educativa de Ica -2018, en donde se busca analizar e nivel de relación las variables de estudio de manera que se puedan establecer las estrategias pertinentes.

Esta información se corrobora a partir de la revisión de estudios previos que guardan relación con la investigación. Así tenemos a Venegas (2014) con su estudio: *Comunicación asertiva como estrategia gerencial en las organizaciones educativas*. La investigación arribó a las siguientes conclusiones: Los resultados encontrados en la institución permiten señalar que, en muchos casos los directivos no desarrollaban una adecuada comunicación asertiva con el resto de trabajadores, reflejándose principalmente en la toma de decisiones, las cuales se tomaban sin consultar la opinión de todos o pasando por alto las ideas o aportes que los otros miembros daban sobre un tema en particular. No se han establecido mesas de dialogo, por lo que la comunicación dentro de la institución presenta graves trabas, lo cual limita el adecuado funcionamiento de la institución.

También se ha ubicado a: Medina (2017) con su tesis titulada: *Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017*. Los principales resultados alcanzados en la investigación permiten señalar la existencia de una relación significativa entre la variable gestión humana y la variable bienestar laboral, pudiéndose indicar así que para lograr desarrollar la variable bienestar laboral se deberá desarrollar la variable gestión humana y viceversa.

Se puede manifestar en base a la conclusión obtenida por el autor, que la gestión humana presenta una relación positiva y significativa con el bienestar laboral, esto se ve plasmado en el buen ambiente de trabajo que hay en la institución educativa, por lo que se puede afirmar que a medida que exista una adecuada gestión humana generará un buen bienestar laboral.

La comunicación asertiva según Felices (2018) consiste en un nivel positivo de actitudes personales al momento de relacionarse con el resto y se basa en dar a conocer puntos de vista e ideas evitando siempre malos entendidos, provocaciones, etc. Lo ya señalado involucra que la comunicación asertiva es un medio eficiente para relacionarse de manera correcta con los demás individuos. Según Estrada y Graterol (2015),



las características de la comunicación asertiva son: El participante se siente libre y seguro para manifestarse; puede comunicarse con personas de todos los niveles, y plantear situaciones de diversos contextos; aprender a juzgar y criticar de una forma constructiva y respetable; que los participantes comprendan los beneficios de aceptar o rechazar a las personas con tacto; que se sientan libres de manifestar emocionalmente sus sentimientos; plantear situaciones en las que se eviten los dos extremos: Siendo uno de ellos la represión y la otra la expresión agresiva y destructiva de su emoción.

Por otra parte, la investigación considera las dimensiones, D1. Asertividad social; es una habilidad que permite dar inicio, sostener o finalizar las interrelaciones sociales, en momentos que se relacionan amistades y conocidos, etc. D2. Defensa de los derechos; aquí se manifiesta la capacidad de hacer respetar los distintos derechos existentes, tanto de uno mismo como de los demás. D3. Independencia; es la capacidad de poder desarrollar diferentes actividades de manera individual, como también en grupo en donde se relacionará de forma correcta dando a conocer su propio punto de vista y respetando el de los demás. D4. Liderazgo; es el tener la capacidad de guiar o influenciar sobre una cierta población de individuos, el cual se caracterizará por desarrollar diferentes labores de manera eficiente y muy bien organizada.

Para Trujillo (2014), la importancia de la comunicación asertiva radica en que permite convivir en sociedad propiciando el intercambio saludable, ya que contribuye a respetar las decisiones de los demás, aprendiendo a escuchar, negociar, y cooperar bajo los principios de respeto y tolerancia, que son factores que contribuyen a una convivencia democrática, basada en el respeto y la tolerancia, cualidades tan necesarias en la actualidad.

Respecto al bienestar familiar, Chamorro (2015) quien manifiesta que se fundamenta en la Teoría del Desarrollo a Escala Humana de Max-Neef et al., que indica que el desarrollo de cada país se da por medio de la satisfacción de las necesidades de los miembros que la conforman, indicando que cada poblador es el factor principal en el desarrollo nacional, es decir, el nivel de desarrollo de los seres humanos determina el nivel de desarrollo alcanzado por la localidad, la región y la nación. En esta teoría se señala que todo ser humano posee diversas necesidades que de no satisfacerse limitan el nivel de desarrollo y de bienestar que puede alcanzar, por ende, propone diversos métodos que permitan satisfacerlas. Según esta teoría, las necesidades varían de cultura a cultura y en cada periodo de tiempo, por ende, el Estado como ente principal, debe generar las condiciones necesarias para establecer los mecanismos idóneos para compensar las carencias de las personas en cada espacio socio temporal y cultural; que según el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) determina las dimensiones presentadas a continuación: D1: Bienestar personal; comprende la acción de la institución para satisfacer aspectos referidos a la formación del trabajador de forma integral, es decir, que para asegurar que un individuo se siga desarrollando como profesional, tiene que tener desenvolvimiento óptimo, tanto dentro como fuera de la institución. Bienestar socio afectivo; comprende la acción de la institución para satisfacer aspectos relacionados a la estabilidad del trabajador, buscando lograr un equilibrio en los aspectos físicos, emocionales y sociales del trabajador tanto a nivel personal, institucional, familiar y social, es decir, se busca desarrollar comportamientos sociales y afectivos positivos que contribuyan a mejorar su calidad de vida. D3: Bienestar ocupacional; comprende la acción de la institución para satisfacer aspectos referidos al cumplimiento de las funciones laborales del trabajador, es decir, se propicia las condiciones óptimas

para que el trabajador pueda desarrollar para cumplir con su labor de forma óptima, así como las condiciones necesarias que le permitan cumplirlas de forma segura.

El excelente manejo de una gerencia se ve reflejado con la buena relación y beneficios otorgados sobre los trabajadores en cada entidad, pues teniendo en cuenta que éstos forman el principal activo organizacional y su correcta gestión es un factor fundamental para el éxito. Toda institución y organización busca su pleno desarrollo hacia el crecimiento, teniendo en cuenta que factores son los que harán posible eso.

Ante lo expuesto se formula el siguiente problema de investigación: *¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018?*. Su objetivo general es: Determinar la relación de la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018; la hipótesis general es: Existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018. Los resultados encontrados permitieron desarrollar estrategias metodológicas en mejora la comunicación asertiva y el bienestar laboral en el personal docente y no docente de las instituciones educativas.

## MATERIAL Y MÉTODOS

Se realizó un estudio tipo no experimental con diseño de investigación descriptivo correlacional, cuyo método de investigación es cuantitativo, dado que usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y análisis estadístico, y probar teorías; método hipotético-deductivo al cumplir los pasos esenciales, como la observación del fenómeno a estudiar, basado en la creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia; método empírico, porque permite determinar las características fundamentales del objeto de estudio como resultado de un proceso de percepción directa de los sujetos de investigación, este método permite obtener información cuantitativa respecto a los indicadores de la variable planteada; deductivo, porque permite estudiar la variable en forma general para luego estudiar sus partes en forma particular para describirlas; inductivo porque, se estudia el problema descomponiendo la variable en sus dimensiones, para luego responder la hipótesis en forma concreta. Se aplicó el cuestionario sobre la comunicación asertiva y el cuestionario sobre el bienestar laboral a una muestra conformada por 59 personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018, utilizando el muestreo probabilístico. El cuestionario sobre comunicación asertiva analiza la variable en 4 dimensiones: D1. Asertividad social, D2. Defensa de los derechos, D3. Independencia, D4. Liderazgo y el cuestionario sobre el bienestar laboral analiza la variable en 3 dimensiones: D1: Bienestar personal, D2: Bienestar socio afectivo, D3: Bienestar ocupacional. Los datos fueron procesados con el software Excel 2014 y SPSS 22 presentados en tablas de contingencia, gráficos. Para la comprobación de las hipótesis se aplicó la prueba de t de Student de correlación.

## RESULTADOS

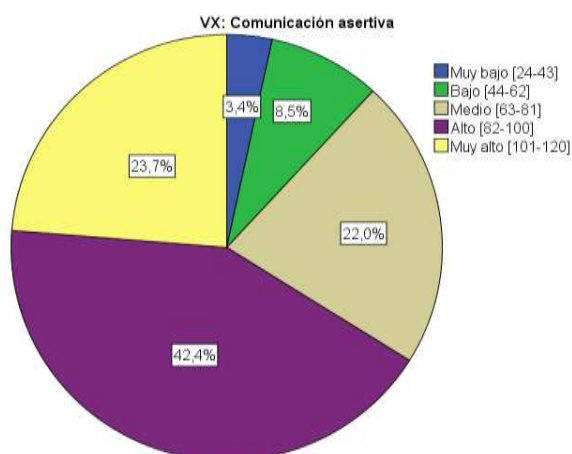
Comunicación asertiva del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [24-43]	2	3,4	3,4	3,4
	Bajo [44-62]	5	8,5	8,5	11,9
	Medio [63-81]	13	22,0	22,0	33,9
	Alto [82-100]	25	42,4	42,4	76,3
	Muy alto [101-120]	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Registro de datos anexo 4

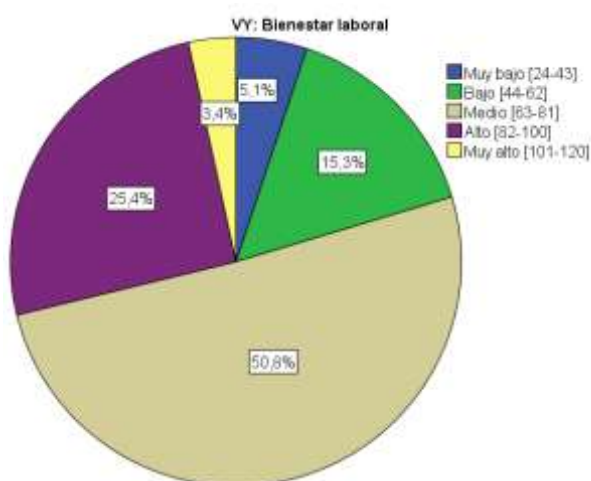
Descripción:

Se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre comunicación asertiva al personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”, en la cual se observa que el 3,4% (2) encuestados presentan un nivel muy bajo de comunicación asertiva, el 8,5% (5) un bajo nivel, el 22,0% (13) un nivel medio, el 42,4% (25) un alto nivel y el 23,7% (14) encuestados presentan un nivel muy alto de comunicación asertiva.



Bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo [24-43]	3	5,1	5,1	5,1
	Bajo [44-62]	9	15,3	15,3	20,3
	Medio [63-81]	30	50,8	50,8	71,2
	Alto [82-100]	15	25,4	25,4	96,6
	Muy alto [101-120]	2	3,4	3,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	



#### Descripción:

Se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el bienestar laboral al personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”, en la cual se observa que el 5,1% (3) encuestados presentan un nivel muy bajo de bienestar laboral, el 15,3% (9) un bajo nivel, el 50,8% (30) un nivel medio, el 25,4% (15) un alto nivel y el 3,4% (3) encuestados presentan un muy alto nivel de bienestar laboral.

	D1. Asertividad social	D2. Defensa de los derechos	D3. Independencia	D4. Liderazgo	VX: Comunicación asertiva	D1.Bienestar personal	D2.Bienestar socio afectivo	D3.Bienestar ocupacional	VY: Bienestar laboral
N Valid	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	20,8475	21,9322	21,6610	22,0169	86,4576	24,6271	22,3729	25,9492	72,9492
Median	20,0000	23,0000	22,0000	23,0000	91,0000	25,0000	22,0000	26,0000	75,0000
Mode	20,00	24,00	24,00	23,00 <sup>a</sup>	101,00	26,00	22,00	23,00 <sup>a</sup>	76,00
Std. Deviation	5,15221	5,77409	5,46339	5,43771	20,88831	5,06475	5,57364	6,17119	14,09380
Variance	26,545	33,340	29,849	29,569	436,321	25,652	31,065	38,084	198,635
Minimum	6,00	6,00	8,00	6,00	26,00	11,00	12,00	10,00	35,00
Maximum	30,00	30,00	30,00	30,00	118,00	36,00	35,00	37,00	101,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

#### Descripción:

Se observa los estadígrafos como la media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las variables conductas disruptivas y clima de aula con sus respectivas dimensiones.

**Hipótesis general:** Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa comunicación asertiva y el bienestar laboral.

		VX: Comunicación asertiva			VY: Bienestar laboral
Spearman's rho	VX: Comunicación asertiva	Correlation Coefficient	1,000	,802**	
		Sig. (2-tailed)	.	,000	
		N	59	59	
	VY: Bienestar laboral	Correlation Coefficient	,802**	1,000	
		Sig. (2-tailed)	,000	.	
		N	59	59	

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Nivel de significación:**  $\alpha = 005$  (prueba bilateral)

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado
1	,802 <sup>a</sup>	,643

a. Predictores: (Constante), VX. comunicación asertiva

#### Hipótesis estadística:

Hi. Existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Ho. No existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7635,164	1	7635,164	112,002	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3885,684	57	68,170		
	Total	11520,847	58			

a. Dependent Variable: VY: Bienestar laboral

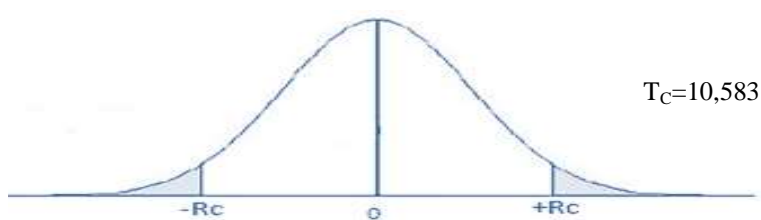
b. Predictors: (Constant), VX: Comunicación asertiva

#### Coefficients<sup>a</sup>

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25,460	4,614		5,518	,000
	VX: Comunicación asertiva	,549	,052	,814	10,583	,000

a. Dependent Variable: VY: Bienestar laboral

### Región Crítica.



$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 2,002$$

**Descripción:** un T calculado de  $10,583 > Rc = 2,002$ ; entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ); además el coeficiente de determinación indica que la comunicación asertiva influyen en el bienestar laboral en 64,3%.

## DISCUSIÓN

### Análisis descriptivo

Luego de analizar los resultados se observa que el 42.4% (25) de personal docente y no docente señalan que hay un nivel alto de comunicación asertiva.

Este trabajo de investigación se encuentra relacionado con la investigación realizada por Macías y Camargo (2013). Estos autores llegaron a la conclusión que existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y una serie de factores como son los procesos de enseñanza aprendizaje, la convivencia educativa y la relación interpersonal.

Por otro lado, Archila (2013) define a la comunicación asertiva como la capacidad de evitar la manipulación de los demás para poder comportarse según sus ideas y derechos, es decir, comunicarse sin limitar y sin herir a los demás.

Se aprecia que el 30.5% (18) de personal docente y no docente señalan que hay un nivel medio de asertividad social.

Se ha encontrado que el presente trabajo de investigación tiene similitud con el trabajo publicado por Venegas (2014), concluyendo que estos hallazgos dan a conocer que los directivos son incapaces de mantener una fluida, clara y respetuosa comunicación con los integrantes de la institución educativa, planteándose así un lineamiento que facilite una comunicación permanente con los miembros de la institución educativa.

Para Lorr y Cols. (Citado en Ventura, 2016), el asertividad social es una habilidad que permite dar inicio, sostener o concluir las interrelaciones sociales, en momentos que se relacionan amistades y conocidos, etc.

El 39% (23) de personal docente y no docente señalan que hay un nivel alto de defensa de los derechos.

Este trabajo de investigación se encuentra relacionado con la investigación realizada por Trujillo (2014). Se puede manifestar en base a la conclusión obtenida por el autor, que al inicio de la investigación se observó que el grupo de control presentó un déficit en el desarrollo de la asertividad.

Para Lorr y Cols. (Citado en Ventura, 2016) la defensa de derechos es la capacidad de hacer respetar los distintos derechos existentes, tanto de uno mismo como de los demás.

Se evidencia que el 37,3% de personal docente y no docente señalan que hay un nivel alto de independencia.

Este trabajo de investigación se encuentra relacionado con la investigación elaborada por Macías y Camargo (2013). Estos autores llegaron a la conclusión que existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y una serie de factores como son los procesos de enseñanza, aprendizaje, la convivencia educativa y la relación interpersonal.

Para Lorr y Cols. (Citado en Ventura, 2016), la independencia es la capacidad de poder desarrollar diferentes actividades de manera individual, como también en grupo en donde se relacionará de forma correcta dando a conocer su propio punto de vista y respetando la de los demás.

Se evidencia que el 32.2% (19) de personal docente y no docente coinciden que en la institución se presenta un nivel alto de liderazgo personal.

Esto se relaciona con lo hallado por Martínez (2018). En este trabajo se da a conocer que los docentes manifiestan tener un alto nivel de bienestar laboral lo cual se ve plasmado en la calidad educativa que brinda la institución.

Para Lorr y Cols. (Citado en Ventura, 2016), el liderazgo es el tener la capacidad de guiar o influenciar sobre una cierta población de individuos, el cual se caracterizará por desarrollar diferentes labores de manera eficiente y muy bien organizada.

Por otro lado, el 50.8% (30) de personal docente y no docente coinciden que en la institución se presenta un nivel medio de bienestar laboral.

Este trabajo se relaciona con lo hallado por Gonzales (2015) al contar con variables similares. Este autor considera que es posible señalar que el bienestar laboral es fundamental para alcanzar un buen ambiente organizacional, además esto contribuye a la felicidad de los trabajadores, quienes estarán satisfechos con su labor.

Al respecto, Medina (2017) menciona que el bienestar laboral es el conjunto de condiciones que genera la institución para asegurar que cada trabajador se sienta satisfecho y conforme con la labor que desempeña. De esta manera, el 55.9% (33) de personal docente y no docente coinciden que en la institución se presenta un nivel alto de bienestar personal.

Medina (2017) en su trabajo de investigación concluye que la gestión humana presenta una relación positiva y significativa con el bienestar laboral, esto se ve plasmado en el buen ambiente de trabajo que hay en la institución educativa, por lo que se puede afirmar que a medida que exista una adecuada gestión humana generará un buen bienestar laboral.

Para el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) el bienestar laboral comprende la acción de la institución para satisfacer aspectos referidos a la formación del trabajador de forma integral.

Del mismo modo, el 47.5% (28) de personal docente y no docente coinciden que en la institución se presenta un nivel medio de bienestar socio-afectivo.

Este trabajo se relaciona con lo hallado por Gonzales (2015) al contar con variables similares. Este autor considera que es posible señalar que el bienestar laboral es fundamental para alcanzar un buen ambiente organizacional, además de esto contribuye a la felicidad de los trabajadores, quienes estarán satisfechos con su labor.

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) considera que el bienestar socio-afectivo comprende la acción de la institución para satisfacer aspectos referidos a la estabilidad del trabajador, buscando lograr un equilibrio en los aspectos físicos, emocionales y sociales del trabajador a nivel personal, institucional, familiar y social.

Este trabajo se relaciona con los resultados encontrados por Martínez (2018), los cuales dan a conocer que los docentes manifiestan tener un nivel alto de bienestar laboral, lo cual se ve presentado en la calidad educativa que brinda la institución.

Por último, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) considera que el bienestar ocupacional comprende la acción de la institución para satisfacer aspectos referidos al cumplimiento de las funciones laborales del trabajador.

### **Análisis Inferencial**

En la hipótesis general se comprueba que existe relación significativa entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018, con valor de Rho Spearman calculado de 0.802.

Estos resultados son similares a los hallados por Macías y Camargo (2013). Estos autores llegaron a la conclusión que existe una relación significativa entre la comunicación asertiva y una serie de factores como son los procesos de enseñanza aprendizaje, la convivencia educativa y la relación interpersonal.

Finalmente, este trabajo se vincula con lo encontrado por Medina (2017). Este autor concluye que la gestión humana presenta una relación positiva y significativa con el bienestar laboral, esto se ve plasmado en el buen ambiente de trabajo que hay en la institución educativa, por lo que se puede afirmar que a medida que exista una adecuada gestión humana generará un buen bienestar laboral.

### **CONCLUSIONES.**

Se concluye que existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Se concluye que existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Se concluye que si existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Se concluye que existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Se concluye que existe relación entre el bienestar laboral y la asertividad social del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Se concluye que existe relación entre el bienestar laboral y la defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.



Se concluye que existe relación entre el bienestar laboral y la independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

Se concluye que existe relación entre el bienestar laboral y el liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Fuentes, I. (2010). Comunicación y asertividad entre padres e hijos(as) adolescentes de la Universidad de San Carlos de Guatemala – Guatemala.
- López, S. (2015). Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Escuintla.
- Berrocal, E. (2017). Comunicación asertiva y ética profesional en docentes de primaria de la Red 22, Ugel 01, San Juan de Miraflores. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Canales, A. (2017). Bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla – Callao, 2017. (Tesis de grado) Universidad César Vallejo
- Venegas, Z. (2014). Comunicación asertiva como estrategia gerencial en las organizaciones educativas. (Tesis de maestría). Universidad de Zulia, Venezuela.
- Medina, W. (2017). Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Sede Lima.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016). Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente. (En línea). (Consultado el 30 de abril del 2018). Recuperado en: [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-190204\\_archivo\\_pdf\\_guia\\_programa.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf)
- Chamorro, A. et. al. (2015). Desarrollo a escala humana: óptica de vida de tres individuos con discapacidad. Equidad Desarro. ISSN 1692-7311 • N.º 24: 185-209 • julio-diciembre
- Felices, Y. (2018). Estrategias de comunicación asertiva en la calidad de servicio de una institución educativa, Los Aquijes-2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Estrada, T. y Graterol, L. (2015). La comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones interpersonales entre los docentes de educación para el trabajo, sub área comercial (Caso: U. E. P. “Santa Ana”, de la ciudad de Valencia- Edo Carabobo. Tesis de la Universidad de Carabobo; Bárbula.
- Trujillo, R. (2014). La técnica del clown para mejorar la asertividad de las estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo. (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo.

Declaración Jurada de Autoría y Autorización para la  
Publicación del Artículo Científico

Yo QUISPE PISCONTE, Jessica Marianela, identificada con DNI N°41468880 y PERALTA VILLAMARES, Marilyn Marcelina identificada con DNI N°42363182, estudiantes del Programa académico de Maestría en Administración De La Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: “Comunicación asertiva y bienestar laboral en el personal docente y no docente de una institución educativa de Ica -2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 3) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 4) Si el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ica, Agosto de 2018



Marilyn Marcelina Peralta Villamares  
DNI: 42363182



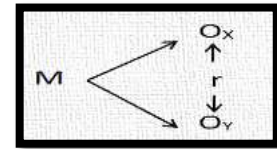
Jessica Marianela Quispe Pisconte  
DNI: 41468880

## ANEXO 5: Matriz de consistencia.

**Título:** Comunicación asertiva y bienestar laboral en el personal docente y no docente de una institución educativa de Ica -2018.

**Autora:** Br. Quispe Pisconte Yessica

**Br. Peralta Villamares Marilyn Marcelina**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Tipo: no experimental
¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018?	Determinar la relación de la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.	<p>Hi. Existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.</p> <p>Ho. No existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar laboral del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica durante el año académico 2018.</p>	<p><b>Variable X:</b> Comunicación asertiva</p> <p><b>Variable Y:</b> Bienestar laboral</p>	<p><b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional</p>  <p>Donde:  M = Muestra de estudio  Ox = Comunicación asertiva  Oy = Bienestar laboral  r = Relación entre las variables de estudio</p> <p><b>Población: 70</b>  <b>personal docente y no</b></p>

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
<p>PE1. ¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”?</p> <p>PE2. ¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”?</p> <p>PE3. ¿Qué relación existe entre la comunicación asertiva y el bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”?</p> <p>PE4. ¿Qué relación existe entre el bienestar laboral y la asertividad social del personal docente y no docente de</p>	<p>OE1. Establecer la relación de la comunicación asertiva y el bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>OE2. Establecer la relación de la comunicación asertiva y el bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>OE3. Establecer la relación de la comunicación asertiva y el bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>OE4. Establecer la relación del bienestar laboral y la asertividad social del personal docente y no docente de</p>	<p>HE1. Existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>Ho. No existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar personal del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>HE2. Existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>Ho. No existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar socio afectivo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>HE3. Existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar ocupacional del</p>	<p><b>Dimensiones de la Variable X : Comunicación asertiva</b></p> <p>D1: Asertividad social.</p> <p>D2: Defensa de los derechos.</p> <p>D3: Independencia.</p> <p>D4: Liderazgo.</p> <p><b>Dimensiones de la variable Y: Bienestar laboral</b></p> <p>D1: Bienestar personal</p> <p>D2: Bienestar socio afectivo</p> <p>D3: Bienestar ocupacional</p>	<p>docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis” del distrito de Ica.</p> <p><b>Muestra:</b> 59 trabajadores</p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b></p> <p><b>Técnica:</b> encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario sobre la comunicación asertiva y el cuestionario sobre el bienestar laboral.</p> <p><b>Métodos de análisis de datos</b></p> <p>Se usó del software estadístico SPSS-22, para ello previamente los datos fueron llevados a la hoja de cálculo Excel 2016.</p>

<p>la Institución Educativa “Fermin Tangüis”?</p> <p>PE5. ¿Qué relación existe entre el bienestar laboral y la defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”?</p> <p>PE6. ¿Qué relación existe entre el bienestar laboral y la independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”?</p> <p>PE7. ¿Qué relación existe entre el bienestar laboral y el liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”?</p>	<p>la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>OE5. Establecer la relación del bienestar laboral y la defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>OE6. Establecer la relación del bienestar laboral y la independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>OE7. Establecer la relación del bienestar laboral y el liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p>	<p>personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>Ho. No existe relación entre la comunicación asertiva y el bienestar ocupacional del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>HE4. Existe relación entre el bienestar laboral y la asertividad social del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>Ho. No existe relación entre el bienestar laboral y la asertividad social del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>HE5. Existe relación entre el bienestar laboral y la defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>Ho. No existe relación entre el bienestar laboral y la defensa de los derechos del personal docente y no docente de la Institución</p>		
--	---	--	--	--

		<p>Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>HE6. Existe relación entre el bienestar laboral y la independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>Ho. No existe relación entre el bienestar laboral y la independencia del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>HE7. Existe relación entre el bienestar laboral y el liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p> <p>Ho. Existe relación entre el bienestar personal y el liderazgo del personal docente y no docente de la Institución Educativa “Fermin Tangüis”.</p>		
--	--	--	--	--

## Anexo 6. Matriz de operacionalización.

**Cuadro 1: Operacionalización de la variable 1: Comunicación asertiva.**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Comunicación asertiva</b>	Según Archila (2013), la comunicación asertiva es la capacidad de evitar la manipulación de los demás para poder comportarse según sus ideas y derechos, es decir, comunicarse sin limitar y sin herir a los demás.	Para evaluar la comunicación asertiva se consideró las dimensiones de: Asertividad social, las cuales serán evaluadas a través del cuestionario sobre comunicación asertiva.	D1. Asertividad social	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Capacidad para iniciar y mantener interacciones con amigos</li> <li>– Capacidad para mantener interacciones sociales con autoridades</li> </ul>	Ordinal
			D2. Defensa de los derechos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Capacidad para defender sus derechos</li> <li>– Capacidad para rechazar peticiones irrazonables</li> </ul>	
			D3. Independencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Disposición para resistir la presión individual</li> <li>– Disposición para resistir la presión grupal</li> <li>– Capacidad para expresar las opiniones y creencias propias</li> </ul>	
			D4. Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Disposición para dirigir interacciones</li> <li>– Capacidad para asumir responsabilidades</li> <li>– Demuestra iniciativa</li> </ul>	

Archila, T (2013). Estrategias para una comunicación asertiva.

**Cuadro 2: Operacionalización de la variable 2: Bienestar laboral.**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Bienestar laboral</b>	El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016) considera el bienestar laboral es la ejecución de distintos procesos, con el objetivo de producir mejoras significativas en el impulso general de los agentes.	Para evaluar el bienestar laboral se consideró las dimensiones de: Bienestar personal, bienestar socio afectivo y bienestar ocupacional, las cuales serán evaluadas utilizando el cuestionario sobre bienestar laboral.	D1. Bienestar personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de actividades de ayuda y servicio</li> <li>- Desarrollo de liderazgo dirección</li> <li>- Fomento de desarrollo de capacidades cognitivas</li> <li>- Desarrollo de la eficacia personal</li> </ul>	Ordinal
			D2. Bienestar socio afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se promueve la seguridad física</li> <li>- Se promueve la seguridad emocional</li> <li>- Se promueve la seguridad social</li> </ul>	
			D3. Bienestar ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se busca la mejora de las condiciones físicas laborales</li> <li>- Se busca la mejora de las condiciones ambientales laborales</li> <li>- Desarrollo del clima institucional</li> </ul>	

Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016). *Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente. (En línea).* (Consultado el 30 de abril del 2018). Recuperado en: [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-190204\\_archivo\\_pdf\\_guia\\_programa.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf)



## Anexo 7. Evidencia fotográfica.



Las investigadoras aplicando los cuestionarios a los docentes de la institución educativa Fermín Tanguis.





**Las investigadoras aplicando los cuestionarios al personal no docente de la institución educativa Fermín Tanguis.**